



# Matkailu- ja ravitsemisalan pitovoima

## Kuinka ammattiin valmistuvat pysyvät alalla

Tuomas Anttila

Juha Vuollo

Opinnäytetyö, AMK

Maaliskuu 2024

Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma

**Anttila, Tuomas & Vuollo, Juha**

**Matkailu- ja ravitsemisalan pitovoima. Kuinka ammattiin valmistuvat pysyvät alalla.**

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Maaliskuu 2024, 55 sivua

Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

## Tiivistelmä

Matkailu- ja ravitsemisala kamppailee pitovoiman haasteiden ja työvoimapulan kanssa. Alalta on poistunut paljon osaavaa henkilökuntaa, eikä ammattikouluista valmistu tarpeeksi nuoria, jotka jäisivät alalle. Nuoret pitävät alaa henkisesti ja fyysisesti raskaana, jonka vuoksi monet kouluttautuvat toiselle alalle. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää syitä MaRa-alan heikkoon pitovoimaan. Laadullinen tutkimus toteutettiin kahdessa Pohjois-Suomessa sijaitsevassa ammattioppilaitoksessa Webropol kyselynä, joka suunnattiin keväällä 2024 valmistuville nuorille. Lisäksi suoritettiin kaksi teemahaastattelua alan opettajille.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että alan pitovoimaan negatiivisesti vaikuttavat työlolot, vuorotyö, palkkaus, johtamistaidot, työn fyysisuus ja huonot työssäoppimiskokemukset. Nuoret pitivät positiivisina asioina alalla uusien tekniikoiden oppimista ja hyvää työilmapiiriä. Kyselyyn vastanneista suurin osa kertoi koulutuksen vastanneen odotuksia ja lähes 40 % vastanneista ilmoitti työskentelevän alalla melko epätodennäköisesti, mikä on huolestuttavaa alan tulevaisuuden kannalta. Suoritetut teemahaastattelut opettajille korostivat opettajan työajan kuluvan useasti muuhun kuin opettamiseen. Jatkuva hausta ja erityistuen tarpeista johtuvat resurssipulat koettiin haastaviksi ja opettajat kaipaivat siihen muutosta.

Kerätyn tietoperusta ja suoritettujen tutkimusten perusteella ala tarvitsee muutoksen, jotta matkailu ja ravintoloissa käyminen on mahdollista myös tulevaisuudessa. Pandemia vei alalta paljon ammattilaisia, joita ei ole saatu korvattua. Matkailu- ja ravitsemisalan perustutkinnon ensisijaisten hakijoiden määrä on pienentynyt seitsemän vuoden aikana 1900 hakijalla vuosien 2015 ja 2021 välisenä aikana. Ja alan vetovoima oli alhaisin yhteishaussa vuonna 2021 kaikki koulutusalat huomioon ottaessa. Jotta MaRa-ala saataisiin kiinnostavammaksi nuorten mielestä, pitäisi nuoria kuunnella enemmän ja antaa heille vastuuta jo työssäoppimispaikoilla. Tällä hetkellä monen nuoren kokemus työssäoppimisesta oli lähinnä avustavia töitä eivätkä he saaneet alasta oikeanlaista kuvaa, mikä vähentää alan pitovoimaa. Työperäinen maahanmuutto voi auttaa, mutta ei ratkaise yksinään ongelmaa.

## Avainsanat (asiasanat)

Ammatillinen koulutus, matkailu- ja ravitsemisala, nuoret, pitovoima, sitoutuminen, työssäoppiminen, työvoimapula,

## Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

-

**Anttila, Tuomas & Vuollo, Juha**

**The retention power of the tourism and hospitality industry. How graduates stay in the industry**

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, March 2024, 55 pages

Degree Programme in Hospitality management. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

### **Abstract**

The hospitality industry is struggling with retention challenges and labour shortages. A lot of skilled staff have left the sector, and not enough young people are graduating from vocational schools to stay in the sector. Young people find the field mentally and physically taxing, which is why many people train for another field. The aim of the study was to investigate the reasons for the poor grip power of the MaRa sector. The qualitative study was carried out in two vocational schools in Northern Finland as a Webropol survey, which was designed for young people graduating in spring 2024. In addition, two thematic inter-views were conducted with teachers in the field.

The results of the study show that the retention power of the sector is negatively affected by working conditions, shift work, pay, management skills, physicality of work and poor on-the-job learning experiences. Young people considered learning new techniques and a good working atmosphere to be positive aspects of the industry. Most respondents said that the training met expectations and almost 40% of the respondents indicated that they were rather unlikely to work in the sector, which is worrying for the future of the sector. The thematic interviews conducted with teachers highlighted that teachers' working hours are often spent on other activities than teaching. The lack of resources due to continuous application and special support needs was considered challenging, and teachers would like to change it.

Based on the knowledge base collected and the studies carried out, the industry needs to change to make tourism and going to restaurants possible also in the future. The pandemic took away a lot of professionals from the industry that have not been replaced. The number of primary applicants for the undergraduate degree in tourism and hospitality management has decreased by 1900 applicants in seven years between 2015 and 2021. And the sector's pull power was lowest in the joint application process in 2021, considering all fields of study. To make the field of MaRa more interesting to young people, young people should be listened to more and given responsibility already in on-the-job learning places. Now, many young people's experience of on-the-job learning was mainly assistive work and they did not get the right picture of the industry, which reduces the retention power of the field. Work-based immigration can help, but it will not solve the problem on its own. -

### **Keywords/tags (subjects)**

Vocational training, tourism and hospitality, youth, retention power, commitment, practical training, labour shortages

### **Miscellaneous (Confidential information)**

-

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>3</b>
1.1	Taustatietoa opinnäytetyön aiheesta .....	3
1.2	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite .....	4
<b>2</b>	<b>Ravintola-alan pitovoiman haasteet ja ongelmat</b> .....	<b>6</b>
2.1	Ravintola-alan ajankohtaiset haasteet.....	6
2.2	Miksi ravintola-alan ammattilaiset vaihtavat alaa .....	9
2.3	Opiskelun haasteet Suomessa maahanmuuttajien keskuudessa .....	9
2.4	Ravitsemis-alan opiskelijoiden uran vaihtoon tehty tutkimus Saksassa .....	10
2.5	Sitouttamisen merkitys työntekijöiden pysyvyyden kannalta .....	11
2.6	Asiantuntijoiden näkemyksiä alan työvoimapulan ratkaisemiseen .....	12
2.7	Asiantuntijoiden arvioita tulevaisuuden osaamistarpeista MaRa-alalla .....	13
2.8	MODULE-hanke keinoja haasteisiin jatkuvassa opiskelussa .....	14
<b>3</b>	<b>Työssäoppiminen</b> .....	<b>15</b>
3.1	Työssäoppimisen tärkeys opiskelijoille .....	15
3.2	Työssäoppiminen ja opiskelijoiden kokemukset .....	15
3.3	Tutkimus työssäoppimisen merkityksestä opiskelijoille uralla pysymisen kannalta .....	17
3.4	Nuorten ajatuksia työelämästä .....	17
<b>4</b>	<b>Tutkimuksen tavoitteet, tutkimustehtävät ja toteutus</b> .....	<b>20</b>
4.1	Tutkimuksen taustatiedot .....	20
4.2	Tutkimusmenetelmät .....	21
4.3	Aineiston keruu .....	22
4.4	Webropol-kysely .....	24
4.5	Tutkimusmenetelmänä teemahaastattelu .....	25
4.6	Tutkimuksen eettisyys.....	25
4.7	Kyselyn toteutus koulutuskuntayhtymä OSAO:ssa .....	26
4.8	Kyselyn toteutus ammattiopisto Lappiassa .....	27
<b>5</b>	<b>Tutkimuksien tulokset ja analyysit</b> .....	<b>27</b>
5.1	Aineiston analyysi.....	27
5.2	Kyselytutkimuksen tulokset .....	28
5.3	Suoritettu tutkimus, asiantuntijan teemahaastattelu 6.6.2023 .....	32
5.4	Teemahaastattelu 16.11.2022 .....	34
<b>6</b>	<b>Johtopäätökset</b> .....	<b>36</b>
6.1	Kyselytutkimus .....	36

6.2 Teemahaastattelut .....	37
6.3 Tutkimuksen luotettavuus .....	39
<b>7 Pohdinta.....</b>	<b>40</b>
7.1 Jatkotutkimukset.....	42
<b>Lähteet .....</b>	<b>44</b>
<b>Liitteet .....</b>	<b>51</b>
Liite 1. Webropol kyselytutkimus.....	51
Liite 2. Teemahaastatteluiden teemat .....	55

## **Kuviot**

Kuvio 1. Ajatuskartta.....	5
Kuvio 2. Ulkopuoliset kehittämisen esteet pk-yrityksissä .....	7
Kuvio 3. Matkailun SWOT-analyysi TEM Toimialaraportit 2023.....	8
Kuvio 4. Kiinnostavimmat alat 2023 .....	18
Kuvio 6. Ravintola-alan vetovoima .....	19
Kuvio 7. Lappian koulutusvaihtoehdot .....	23
Kuvio 8. Opiskelupaikka .....	28
Kuvio 9. Ikäryhmä.....	29
Kuvio 10. Sukupuoli.....	29
Kuvio 11. Ammatillinen koulutus vastannut odotuksia .....	30
Kuvio 12. Kuinka todennäköisesti työskentelee tulevaisuudessa ravintola-alalla .....	30
Kuvio 13. Uskon työllistyväni ravintola-alalle saamani koulutukseni perusteella.....	31

# 1 Johdanto

## 1.1 Taustatietoa opinnäytetyön aiheesta

Matkailu- ja ravitsemisala (MaRa) kamppailee kasvavan työvoimapulan kanssa, mikä haastaa yrityksiä ylläpitämään laadukasta palvelua. Alan vetovoimaa on vähentänyt erityisesti pandemian vaikutus, epävarmuus työajoista ja usein vaativa työympäristö. Ratkaisuja etsitään muun muassa työolojen parantamisesta ja houkuttelevammista työsopimuksista. Jotta MaRa-alalle saataisiin pidempiaikaisia työntekijöitä, nousee sitouttaminen ja perehdyttäminen suureen osaan (Varis, Otieno & Nurmi 2021). Ravintoloiden omistajista 80 % ja ravintolapäälliköistä jopa 90 % on aloittanut ravintola-alan lähtötason tehtävistä (Flexible could alleviate restaurant labor shortages 2022). Alalla on mahdollista edetä nopeasti ja jopa ilman koulutusta (Granlund 2021), myös Poutiainen (2024) kirjoittaa, että alalle voi työllistyä ilman koulutusta.

Aiemmat tutkimukset aiheesta kertovat alan negatiivisista tekijöistä seuraavaa: yleisesti suurimmat vaikutustekijät olivat työn kuormittavuus henkisesti ja fyysisesti, matala palkka, arvostuksen puute, kannattavuusongelmat ja harmaa talous. Positiivisina asioina nähtiin työ asiakkaiden kanssa, monipuoliset työtehtävät, työyhteisö ja -ilmapiiri, työstä saadut edut ja kansainvälisyys. (Räisänen & Suihkonen 2023.) Jopa 37 % hotelleista ja muista majoitusliikkeistä ilmoittaa työvoiman saatavuuden olevan suurin este kehittymiselle. Myös yleinen kustannustaso ja suhdannetilanne vaikuttavat yritysten kehittymiseen. (Pk-toimialabarometri, matkailu 2022.)

Työvoiman siirtyminen muille aloille on suurempaa, kuin muilla aloilla (Harju-Myllyaho, Satokangas, Vieru, Vähäkuopus, Lindström & Paavola, 2022). Työntekijät, joilla ei ole alan kokemusta purkavat työsopimuksensa usein jo koeajalla (Viinikka 2022). MaRa-alalla tehdään paljon määräaikaista ja osa-aikaista työtä, mikä johtuu kausiluontoisuudesta sekä siitä, että usein alalta haetaan lisätuloja (Varis ym. 2021). Sekä Remes (2023), että Poutiainen (2024) kirjoittavat, että alan töillä rahoitetaan mm. opintoja. Yhdysvalloissa on noussut esiin samat ongelmat, kuten esimerkiksi työntekijöiden suuri vaihtuvuus. Myös matala palkkataso ja alhainen ammattitaito alalla on yleistä. (Lytle 2020.)

## 1.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyössä etsittiin syitä MaRa-alan pitovoiman heikkenemiseen. Koska alalla vallitsee tällä hetkellä työvoimapula, olisi tärkeää selvittää, miksi ala ei kiinnosta nuoria. Alan pitovoima on heikko ja monet valmistuneet kouluttautuvat uuteen ammattiin muutaman vuoden työskentelyn jälkeen (Häiväläinen 2020). Työelämän kehittymisen kannalta olisi tärkeää löytää syitä alan heikkoon pitovoimaan, jotta asiaan voitaisiin vaikuttaa tulevaisuudessa. Ulkona syöminen lisääntyy jatkuvasti (Miten suomalainen syö ulkona 2020? 2019), joten alan kiinnostavuutta pitäisi saada paremmaksi, jotta osaavaa henkilökuntaa olisi saatavilla myös tulevaisuudessa. Aihe rajattiin alan heikon pitovoiman tarkasteluun.

Alan pitovoima valikoitui opinnäytetyön aiheeksi ajankohtaisuuden vuoksi. Aihetta tutkitaan laajasti Suomessa ja muualla, koska kyseessä on globaali ongelma. Ympäri maailmaa MaRa-alalta poistui koronan vuoksi valtava määrä osaavaa henkilökuntaa ravintoloiden rajoitusten takia, eikä nuoria alalle tulijoita ole riittävästi vastaamaan kysyntään (Nurminen, Valpola, Mauno, Tanninen & Kiuru 2021). Opinnäytetyössä selvitettiin paikallisesti, mitä alalle valmistuvat nuoret ajattelevat tulevaisuudestaan ravintola-alalla.

Opinnäytetyö tehtiin alalle valmistuvien nuorten näkökulmasta, koska tavoitteena oli selvittää, mitä juuri alalle valmistuvat ajattelevat valitsemastaan koulutuksesta ja mahdollisuuksistaan sekä toiveistaan työllistymisen kannalta kahdella koulutuspaikkakunnalla. Työntekijäpula koskettaa erityisesti palvelualaa (Boxberg 2022). Opinnäytetyössä käytettiin sekä kvalitatiivisia, että kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä.

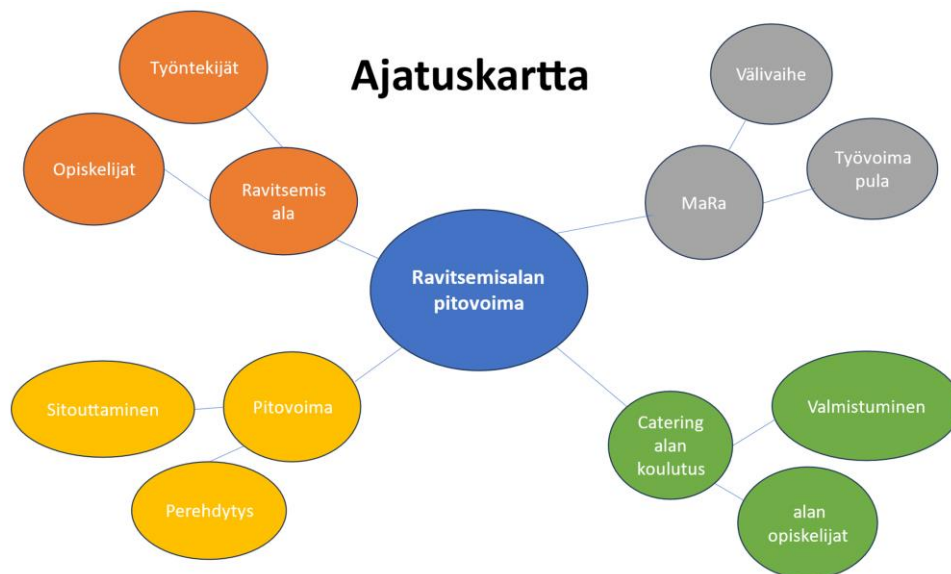
Opinnäytetyössä vastauksia saatiin kyselytutkimuksella, joka kohdennettiin alalle valmistuville nuorille ja toteutettiin kahdella paikkakunnalla. Kyselytutkimus tehtiin ammattiopisto Lappian opiskelijoille Torniossa sekä koulutuskuntayhtymä Oulunseudun ammattiopisto OSAOn opiskelijoille Oulussa. Myös Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia oli aluksi mukana, mutta aikataulusyistä se jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle. Oppilaitokset antoivat suostumuksensa kyselyn tekemiseen ja se toteutettiin sähköisenä kyselynä. Kyselyllä selvitettiin nuorten ajatuksia alasta, kokemuksia työssäoppimisesta, heidän omia tulevaisuuden suunnitelmiaan työskentelystä MaRa-alalla sekä mitä alalle valmistuvat nuoret pitävät tärkeinä asioina, jotta työskentelisivät alalla mahdollisimman pitkään.

Kyselyssä ei kerätty vastaajien suoria tunnisteita, vaan kyselyyn vastaaminen suoritettiin anonyymisti. Epäsuoria tunnisteita olivat esimerkiksi opiskelupaikka, mutta yksittäisen vastaajan selvittäminen sen avulla on haastavaa. Webropol-kyselyn tulokset analysoitiin Excel-taulukko-ohjelmalla ja saaduista vastauksista luotiin erilaisia kaaviota selventämään tuloksia. Lisäksi opinnäytetyössä käytettiin suoria lainauksia saaduista tekstivastauksista.

Kyselytutkimuksen lisäksi opinnäytetyöhön liitettiin kaksi aikaisemmin tehtyä teemahaastattelua. Haastatellut henkilöt olivat ravitsemisalalan opettajia ja haastattelut lisättiin tutkimusaineistoon, jotta saatiin selvitettyä myös opettajien näkemyksiä ammatillisesta koulutuksesta, alan nykyhetkestä ja tulevaisuudesta. Koska haastattelut olivat teemahaastatteluita, niihin ei ollut valmiita kysymyksiä, vaan keskustelun aihe oli sovittu etukäteen. Haastattelut tiivistettiin litteroinnin jälkeen.

Kyselytutkimuksen tuloksista sekä haastatteluista muodostettiin näkemys ravitsemisalalan nykytilasta. Saatuja tuloksia vertailtiin kerättyyn tietoperustaan. Lisäksi pohdittiin jatkotutkimuksia aiheesta ja mitä kannattaisi lähteä selvittämään tulevaisuudessa.

Ravitsemisalalan pitovoimaa ja siihen liittyviä käsitteitä lähdettiin aluksi selkeyttämään alla olevan ajatuskartan avulla. Ajatuskartan keskiössä on ravitsemisalalan pitovoima ja siitä lähtee neljä pääsuuntaa, mitkä ovat ravitsemisala, MaRa, catering alan koulutus ja pitovoima. Ajatuskartta toimii hyödyllisenä apuvälineenä opinnäytetyön tutkimuksissa ja tietoperustan keräämisessä.



Kuvio 1. Ajatuskartta



## 2 Ravintola-alan pitovoiman haasteet ja ongelmat

### 2.1 Ravintola-alan ajankohtaiset haasteet

MaRa-alan töitä olisi tarjolla reilusti, mutta ala ei kiinnosta hakijoita ja siitä on tullut epämuodikkaista nuorten mielestä. Matkailu- ja ravintolapalveluiden (MaRa ry) toimitusjohtaja Timo Lappi sanoo, että ammattiopistoissa ravintola- ja catering-alan perustutkintoon johtavia aloituspaikkoja on ollut tarjolla enemmän kuin hakijoita ja ongelmia on aiheuttanut muun muassa ikäluokkien pieneeminen. Alan vetovoimaa heikentävinä tekijöinä voidaan pitää epäsäännöllisiä työaikoja, matalia palkkoja ja työn fyysisyyttä. (Rantala 2019.) Ravintola-alan näkymät huononivat koronan myötä, mutta asiakkaiden kasvava kiinnostus ravintolapalveluita kohtaan saa alan tulevaisuuden näyttämään paremmalta (Ravintolaruokailun ja ulkona syömisen tulevaisuus 2018), ongelmaksi voi tosin muodostua osaavan henkilökunnan löytäminen.

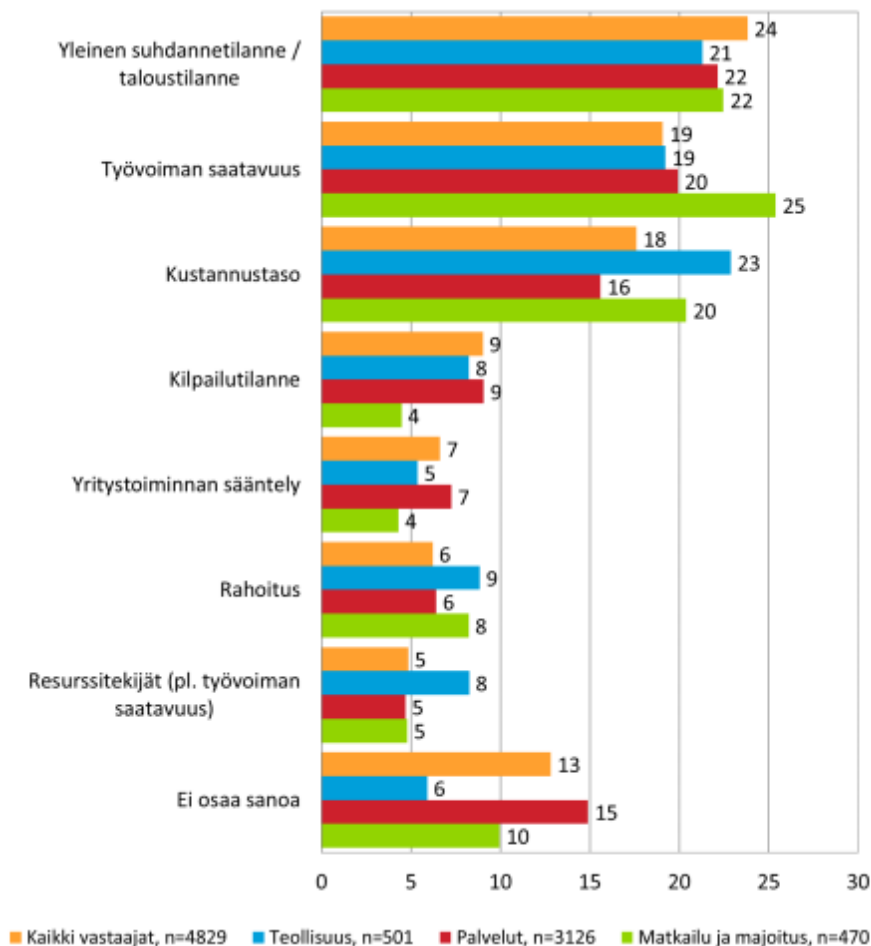
Palvelualojen ammattiliitto PAM teki vuotuisen sähköisen jäsenkyselyn 14.11.-4.12.2022 ja siihen vastanneista 43 % eivät olleet tyytyväisiä palkkaansa. Noin puolet yli vuoden samassa työpaikassa olleista olivat miettineet työpaikan vaihtamista. Työtyytyväisyydessä kaikista eniten huolta aiheutti työn kuormittavuuden kasvaminen. Positiivisina asioina nähtiin esimiestyön paraneminen ja työyhteisö voimavarana merkityksen kasvaminen. (Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 2023.)

Nelimarkka kirjoittaa korona kriisin aiheuttamista vaikutuksista MaRa-alalle. Artikkelissa haastatellaan ravintola-alan asiantuntijoita liittyen työpaikkoihin ja aikaan kriisin jälkeen. Ravintolarajoitukset, mihin liittyivät aukiolorajoitukset ja kokoontumisen kieltäminen, vaikuttivat merkittävästi alan ammattilaisten hakeutumiseen muihin töihin. Tästä seurasi, että ravintolatyöntekijät vaihtoivat varsinkin elintarviketeollisuuteen, kaupan alalle ja logistiikan puolelle. Lisäksi vakituisissa ja pidemmissä työsuhteissa olleet eivät palanneet takaisin niin usein kuin keikkatyöläiset (Nelimarkka 2021.). Kansainvälisesti koronapandemian jälkeen työntekijämäärään oletettiin normalisoituvan nopeasti, mikä on kuitenkin osoittautunut vääräksi ajatteluksi (What are the Problems in the Food Industry? How the Overcome them? 2022).

Uusia työntekijöitä on ollut hankala saada, koska ei voida enää luottaa töiden varmaan saatavuuteen. Vanha ajattelumalli ravintola-alasta ja sen varmasta työpaikasta on saanut takaiskun johtuen ikävistä rajoituksista. Ravintola-alalla toimineita ihmisiä pidetään hyvässä arvossa muillakin aloilla,

johtuen etenkin heidän hyvistä asiakaspalvelutaidoista ja paineensietokyvystä. Ravintola- ja catering alan suosio on laskenut vajaassa kymmenessä vuodessa merkittävästi. Kun vuonna 2014 ensisijaisia hakijoita koulukseen oli yli 3400, niin vuonna 2021 hakijoita oli enää hieman yli 1300. Rekrytointiyritysten hakemuksissa riittää silti ravintoloiden kesätöihin nuoria hakijoita, sillä vapaita paikkoja on runsaasti. (Nelimarkka 2021.)

Salo kirjoitti (2023) blogissa matkailu- ja ravitsemisalun haasteista löytää osaavaa, kokenutta ja ammattimaista henkilökuntaa, sillä ala kärsi osaajapulasta jo ennen korona rajoituksia. Jopa 10 000–20 000 MaRa-alan ammattilaista on vaihtanut alaa koronasta johtuvien rajoitusten, lomautusten ja irtisanomisten seurauksena. Vetovoiman kanssa on suuria haasteita eikä lukuisia avoimia työpaikkoja saada täytettyä. (Salo 2023.)



Kuvio 2. Ulkopuoliset kehittämisen esteet pk-yrityksissä (Pk-toimialaparametri, matkailu 2022)

Kuten edellä olleesta kuvasta voidaan huomata, suurimpana ulkopuolisena esteenä matkailualalla pidetään työvoiman saatavuutta. Työvoiman saatavuushaaste on suurempaa, kuin yleinen suhdan-  
netilanne ja kustannustaso, mitkä ovat muilla toimialoilla suurimpia uhkia. Pienimmiksi kehittämis-  
esteiksi koetaan muun muassa yritystoiminnan sääntely ja kilpailutilanne. (Pk-toimialaparametri,  
matkailu 2022.)

Työ- ja elinkeinoministeriön luomassa matkailun SWOT-analyysissä on kiinnitetty huomiota alan  
heikkoon työvoiman saatavuuteen sekä työhyvinvointiin. Toisaalta vahvuuksiin on kirjattu nuorten  
työllistyvyys. Tulevaisuuden mahdollisuuksiin on nostettu esimerkiksi työhyvinvoinnin parantami-  
nen ja uhkina on edelleen työntekijöistä kilpaileminen. (Kaiholan 2023.)



Kuvio 3. Matkailun SWOT-analyysi TEM Toimialaraportit 2023 (Kaiholan 2023)

## 2.2 Miksi ravintola-alan ammattilaiset vaihtavat alaa

Vuonna 2020 International Journal of Contemporary Hospitality Managementissa julkaistussa tutkimuksessa selvitettiin tietoja entisten hotelli- ja ravintola-alan ammattilaisten urakehityksestä, jotta voitaisiin ymmärtää, miksi he jättivät hotelli- ja ravintola-alan. Tutkimus on tehty Englannissa ravitsemisalan työntekijöille. Tutkimuksessa hyödynnettiin kolmea monitieteistä käsitettä - urasitoutumusta, uraperintöä ja itsetehokkuutta. Kyky selviytyä pettymyksistä uratavoitteita tavoitellessa mahdollistaa uraan sitoutumisen ja itsetehokkuuden yhdistämisen. Affektiivinen sitoutuminen eli tunteisiin vaikuttava sitoutuminen on sitoutumisen vahvin ulottuvuus, joka juontuu tyydyttävistä urakokemuksista. Uraperintöön vaikuttaa voimakkaasti perheen ja vanhempien vaikutus opiskelijoihin, jotka ovat päättämässä opiskelu- ja urasuunnitelmistaan. Itsetehokkuus viittaa uskomuksiin omista kyvyistä organisoida ja toteuttaa toimintatapoja, joita tarvitaan tulevien tilanteiden hallitsemiseksi. Korkea itsetehokkuus johtaa todennäköisesti suorituskyvyn ja tuottavuuden lisääntymiseen, korkeampaan uraan sitoutumiseen, työntekijöiden motivoitumiseen, itsensä toteuttamiseen ja vapaaehtoiseen oppimiseen. (Gebbers, Pantelidis & Goss-Turner 2020.)

Tulokset osoittivat, että uraan sitoutuminen on kehitysprosessi, ja se vaikuttaa lähtemisprosessin käsitteeseen, jota tukee lisäksi itsetehokkuuden ja uraperinnön välinen ainutlaatuinen vuorovaikutus. Päätös jättää ravitsemisala edeltää usein tapahtumien ketju, mikä alkaa työhön sitoutumisen hiipumisella. Työhön sitoutumisen hiipuminen ilmenee aikomuksena lähteä ja sitä seuraa urasitoutumuksen väheneminen ravintola-alaan. Toiseksi kriittiset uran käännekohtat, jotka ovat tärkeitä hetkiä yksilön uralla, muuttavat aikomuksen lähteä pois päätökseksi lähteä. Ammattilaiset eivät enää tunne olevansa sidottuja tiettyyn organisaatioon ja toimialaan sitoutumisen väheneminen vaihtuu kasvavaan sitoutumiseen omaan uraan. (Gebbers ym. 2020.)

## 2.3 Opiskelun haasteet Suomessa maahanmuuttajien keskuudessa

Puranen ja Mustonen ovat kirjoittaneet artikkelin Kielitaitoiset käytänteet tukemassa maahanmuuttotaustaisten opiskelijoiden kiinnittymistä ammatilliseen koulutukseen. Artikkelin avaa maahanmuuttaja opiskelijoiden pedagogisia käytännön asioita, mitkä liittyvät ammatilliseen ja kielelliseen oppimiseen. Suomeen saapuneiden ulkomaalaisten opiskelijoiden määrä on kasvanut merkittävästi vuodesta 2015 lähtien. Kolme vuotta myöhemmin vuonna 2018 ulkomaalaistaustai-

sia opiskelijoita oli 12 % kaikista Suomen opiskelijoista. Euroopan ulkopuolelta tulevilta ensimmäisen sukupolven maahanmuuttajilla on kaikista suurin riski siihen, etteivät he saa ammatillista tutkintoa. Merkittävänä syynä maahanmuuttotaustaisten heikompaan sitoutumiseen ovat yleinen ilmapiiri opiskeluryhmässä ja pedagogiset käytänteet. Opiskelijoiden osallisuus sekä opiskelu- ja kielitaitojen kehittyminen eivät saa tarpeeksi edesauttavaa vaikutusta. Yksi yleisimmistä syistä keskeytyksiin on tarvittavan tuen puute ja vähäinen kiinnostus opiskelijoita kohtaan. (Mustonen & Puranen 2021, 65–66.)

Mustosen ja Purasen artikkelissa (2021), käsitellään Jyväskylän Yliopiston toteuttamaa ja Suomen Akatemian rahoittamaa tutkimusta maahanmuuttajille liittyen koulutuspolkuihin ja oppimisprosesseihin. Tutkimus pohjautuu haastatteluihin, mitkä ovat tehty aikuisille nuorille miehille, jotka opiskelevat eri ammatteja ammattikoulussa. Lisäksi haastateltavina oli ammattiopettajia ja opinto-ohjaajia. Tutkimuksessa aiheet liittyivät ammatillisen sisältöjen ja kielen integrointiin, tasa-arvoisen osallisuuden tukeen, suullisen kielitaidon sosiaalistumiseen eri osa-alueilla sekä luku- ja kirjoitustaidon tukemiseen. Tutkimuksen tuloksista selviää, ettei aina ole riittävästi tukea kirjalliseen ja kielelliseen osaamiseen. Osa opettajista sisällyttää kielitietoisia tapoja opettamiseen ja niillä voidaan edesauttaa opiskelijoiden tasa-arvoista osallisuutta ja kielitaidon kehittämistä ammatillisissa opinnoissa. Tuloksista käy ilmi, että ammatillinen kielitaito jäi useasti kuullun ymmärtämisen tasolle, eikä monilukutaidon tavoitteet tai osaamisperustaisuus toteutuneet. Opetushenkilöstön mielestä sujuva kielitaito avaa parhaat mahdollisuudet jatkokoulutuksille ja uuteen työpaikkaan. Haasteina maahanmuuttotaustaisilla miehillä havaittiin perheestä huolehtimisen velvollisuus, etnisen hierarkian kysymykset, lähiopetuksen vähäisyys poikkeusoloissa ja tulorajat. Tutkimus tehtiin koronapandemian aikana eli poikkeusoloissa ja vain yhdessä oppilaitoksessa lyhyellä aikavälillä. (Mustonen ym. 2021, 68–76.)

## **2.4 Ravitsemis-alan opiskelijoiden uran vaihtoon tehty tutkimus Saksassa**

Schmidt, Carcia-Almeida ja Chang (2022) käsittelevät tutkimuksessaan tiedonsiirtoon liittyviin näkökulmiin ja sen vaikutuksiin ammatilliseen sitoutumiseen alalle. Yleinen ilmiö on nuorten lahjakkaiden ammattilaisten uranvaihto ja sen aiheuttama työvoimapula. Tämän takia ammatillisen sitoutumisen analysointi on erityisen tärkeää koulutuksen aikana. Tutkimuksen teoreettinen perusta muodostuu tietoon perustuvasta näkökulmasta, koska koulutus on suoraan yhteydessä tietoon ja

tiedon siirtoon. Saksassa kaksoiskoulutus eli oppisopimusjärjestelmä antaa ammattimaisen tutustumistavan tällaiseen tutkimukseen, sillä se on tarkasti jäsenelty ja kaksitahoinen. (Schmidt, Garcia-Almeida & Chang 2022, 261–263.)

Monista muista tutkimuksista on saatu selville, että yli 50 % matkailu- ja ravintola-alan opiskelijoista on harkinnut alan vaihtamista ja kolmannes ei aio jatkaa valmistumisen jälkeen alan töissä. Tiedonsiirtoon liittyvä tutkimus toteutettiin Baijerin alueen kaksoiskoulutusjärjestelmässä ja siellä oli 9552 oppisopimuskoulutettavaa kokeista hotellivirkailijoihin vuonna 2017. Tutkimukseen tehtiin sähköinen kyselylomake tieteellisen kirjallisuuden tarkastelun jälkeen, Baijerin hotelli- ja ravintolayhdistyksen tukemana. (Schmidt ym. 2022, 271–273.)

Tutkimuksen merkittäviä loppupäätöksiä alalla pysymisen kannalta olivat opiskelijan tyytyväisyys henkilökohtaiseen yrityskoulutusjärjestelmään, koulutukseen ja suoraan mentorointiin. Oppilaitoksilla tulisi olla osaamisstrategiat, joilla niiden valmiudet ja osaamisresurssit pystyttäisiin yhdistämään muihin strategioihin. Ammattikoulujen päättäjien pitäisi analysoida erilaisia suuntauksia ja uusia näkökulmia mitkä liittyvät opetussuunnitelmaan. Opettajien pedagogiset tarpeet ja siihen liittyvät hyödylliset koulutukset pitäisi ottaa huomioon laadunarviointiohjelmissa. Sellaisille yrityksille, jotka ovat oikeasti kiinnostuneita oppilaitoksien kanssa tehtävästä yhteistyöstä ja antaisivat opiskelijoille mentoreita niin heille muodostettaisiin oma verkosto. Tutkimuksessa nähtiin hyödylliseksi sisällyttää pakollinen palaute mentorista ja omista oppimiskokemuksista opiskelijan omaan raporttiin koulutuksen yksilöllistämiseksi. Mielenkiintoinen havainto oli myös se, että miespuolisten parempi sitoutuminen verrattuna naisiin ja tämän vuoksi pitäisi ottaa enemmän huomioon naispuoleisten opiskelijoiden tarpeita. Tämän tutkimuksen tuloksissa kannattaa huomioida maantieteelliset erot ja tulokset voivat olla poikkeavia eri alueilla. (Schmidt ym. 2022, 276–278.)

## **2.5 Sitouttamisen merkitys työntekijöiden pysyvyyden kannalta**

Yksi suuri haaste ja kuormitus monille työntekijöille on ravintoloiden vaihtelevat työajat sekä epäsäännöllisyys työvuoroissa. Ravintola-alan epäsäännölliset työajat ja vuorotyön aiheuttama vaihtelu vaikuttavat alan houkuttelevuuteen negatiivisesti verrattuna pidempi aikaisiin säännöllisiin työsuhteisiin (Kaiholta 2023, 30). Yhtä lailla työntekijöiden sitoutumiseen sekä hyvinvointiin vaikuttavat varsinkin tietoisuus oman työn hallinnasta, työn henkisestä kuormittavuudesta, palkitsevuudesta, tarpeellisesta tuesta ja hyvästä työilmapiiristä (Lauronen 2022). Lisäksi työntekijä voi hyvin,

kun hän saa omassa työssään käyttää osaamistaan kehittäen sitä, kokee kuuluvansa työyhteisöön, saa tukea muilta ja voi päättää itseensä liittyvistä asioista (Mäkelä 2023). Ammattitaitoinen johtaminen esihenkilöiden puolelta on kilpailuvaltti aloilla, joilla on työvoimapulaa. Henkilöstön viihtyessä ja jaksessa työssään, antaa se ulospäin positiivisen kuvan työnantajasta ja se leviää helposti uusien mahdollisten työntekijöiden tietoon. Hyvän työyhteisön merkitys etenkin nuorten keskuudessa merkitsee jopa enemmän kuin työn palkkaus. Myös kattavat henkilöstöedut ja palkitsemisjärjestelmä kuuluvat henkilökunnan sitouttamiseen sekä tarvittaessa uusien työntekijöiden löytämiseen. (Havia 2022.)

Sekä Laurosen (2022) että Mäkelän (2023) ja Havian (2022) mielipiteet työntekijöiden palkitsemisesta, osaamisen kehittämisestä ja hyvin johdetun viihtyisän työpaikan merkityksestä, ovat hyvin perusteltuja keinoja, millä työntekijöitä saadaan sitoutettua. Nykyaikana työntekijöiden sitouttamista pidetään erittäin merkittävässä asemassa, koska kasvava trendi on vaihtaa työpaikkaa paremman palkan tai työsuhte-etujen perässä, kuin jäädä samaan työpaikkaan odottelemaan mahdollisia uusia työrooleja (Varis ym. 2021). Vaihtuvuus on suurta yrityksissä, joissa lähtijöitä ei kuunnella eikä heistä ole välitetty tarpeeksi (Erkko 2022). Yhtäältä työntekijöiden tuntema epävarmuus ja turvattomuuden tunne ovat merkittäviä sitoutumiseen sekä työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä. Toisaalta alan pitovoimaan vaikuttaa myös työsuhteen aikaiset kokemukset, työntekijöiden arvostus, etenemismahdollisuudet, oikeus työhön ja alan kasvunäkymät. (Harju-Myllyaho ym. 90–91.)

## **2.6 Asiantuntijoiden näkemyksiä alan työvoimapulan ratkaisemiseen**

Suomen elinvoiman kannalta työperäisen maahanmuuton merkittävä lisääminen olisi elintärkeää etenkin ravintola-alalle. Maahanmuuttajia saataisiin sitoutettua paremmin panostamalla suomen kielen opettamiseen jokaisella koulutus sektorilla. Keikkatyöläisten ohella myös kokonaiset perheet muuttaisivat Suomeen todennäköisemmin, kun kielenopetus olisi kunnossa alusta lähtien. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry 2023.)

Koko maan kattavaa työvoimapulaa on reilusti ravintola- ja palvelualojen ammateissa, missä palkkataso jää huomattavasti alle suomalaisen keskiansion ja se on työvoimaa rajoittava tekijä työmarkkinoilla (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023). Suomessa on paljon potentiaalia matkailuun liittyvässä liiketoiminnassa ja se on herättänyt kiinnostusta myös ulkomaisissa toimijoissa, mutta

työvoimatilanteen pitäisi kääntyä kuitenkin parempaan suuntaan ja sitä kautta saataisiin kaikkialle tarpeeksi työntekijöitä (Huttunen 2023).

Ravintola-alaa kohtaa niin pitkällä kuin lyhyellä aikavälillä ammattitaitoisen henkilökunnan vähyys, raaka-aineiden hintojen nousu ja maailman epävarma tilanne. Väestön ikärakenteen kehitys on huolestuttavaa, koska vuonna 2022 yli 65-vuotiaita oli yli 50 % enemmän verrattuna alle 15-vuotiaisiin. Lähitulevaisuudessa vuoteen 2030 mennessä määrä on kaksikertainen. (Lehtinen 2023.) Ravintola-alan työvoimapula tulee tuskin helpottamaan vielä vuosiin ja asiakkaiden tulee sopeutua suppeampiin palveluihin, ammattitaidon puutteellisuuteen ja palvelukielen muuttumiseen englanniksi (Rislakki 2022).

## **2.7 Asiantuntijoiden arvioita tulevaisuuden osaamistarpeista MaRa-alalla**

MaRa-alalla on korona kriisin jälkeisenä aikana herätty siihen, miten pito- ja vetovoimaa on välttämätöntä kehittää työntekijöiden pitämiseksi alalla. Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys alan haasteissa ja kiinnostavuuden lisäämisessä. Työelinkeinoministeriön tekemässä Toimialaraportissa (2022) kirjoitettiin, että kolauksen kokenutta mainetta tulisi parantaa esittelemällä alan parhaita puolia sekä monipuolisia mahdollisuuksia. Pitovoimaa pystyttäisiin lisäksi parantamaan vahvistamalla lähijohtotehtävissä olevien johtamisosaamista ja moninaistamalla ura-ajattelua. (Jähi, Kylänen, Leponiemi, Murtomäki & Simunaniemi 2023.)

Haaga-Helian raportissa (2023) kerrotaan MaRa-alan tulevaisuudesta. Tämä MODULE- tutkimus hankkeen tarkoituksena on etsiä alan osaamistarpeita ja tehdä niihin sopivia ohjausta sekä koulutusta. Kahden vuoden kestoisen MODULE-hanke tehtiin korona kriisin aikaan ja kohderyhmänä olivat työttömyyden riskissä olevat, nuoret opiskelijat, alalle hakeutuvat ihmiset, alan yritykset ja MaRa-alan työntekijät. (Puhakainen & Vehkaperä 2023, 5–7.)

MaRa-alaan liittyvä haastattelututkimus suoritettiin loppuvuodesta 2021 ja siinä asiantuntijat miettivät tulevaisuuden osaamistarpeita. Haastatteluita kyseltiin 65 yritykseltä ja tutkimuksessa keskityttiin laadullisiin menetelmiin. Haastattelun teemat olivat pandemian vaikutukset, tulevaisuuden trendit ja muutokset ja osaamistarpeet tulevaisuudessa. Kaksi suurinta ongelmaa, jotka nousivat haastatteluista esiin, olivat koronan vaikutukset ja MaRa-alan työvoimapula. Työntekijöiden pitämiseksi alalla nähtiin selvä näkemys ja se oli johtamisosaamisen kehittäminen. Coaching-



taitoja ja valmentavaa johtamista pidettiin arvostuksessa korkealla. Nuorille ammattilaisille on tärkeää, että työ on kivaa ja merkityksellistä. Lisäksi he arvostavat kestävästä kehitystä sekä vastuullisuutta. Vastaajien mielestä tulevaisuuden johtamisessa tiedon ja teknologian merkitys on suuri sekä nuorten vastuunottaminen sosiaalisen median sisällön tuottamisesta nähtiin tärkeänä. Vastuullisia työnantajia halutaan muuttamaan sitä tilannetta, että MaRa-alaa pidetään nuorien läpikulkualana. (Puhakainen ym. 2023, 10–19.)

Vaikka yleisesti puhutaan MaRa-alan heikosta pitovoimasta, on myös positiivisia asioita, jotka vaikuttavat pitovoimaan. Tutkimuksessa on noussut esiin, että esimerkiksi tyytyväisyys ilmapiiriin ja työyhteisöön sekä työaikojen joustavuus lisäävät pitovoimaa. Hyvällä johtamisella saadaan yritykseen hyvä yhteisö. Vuosikymmeniä alalla työskennellyt Roope Kämppi on todennut haastattelussa, että kaikista merkittävimmät alan pitovoimaan vaikuttavat asiat ovat työfiilis ja työtä tekevä porukka. Kämpin mielestä hyvällä työporukalla on suurissa työpaikoissa iso vaikutus työntekijöiden pysyvyyteen, kun taas pienemmissä toimipisteissä esihenkilön tai yrittäjän merkitys nousee enemmän esille. (Cadaut 2023.)

## **2.8 MODULE-hanke keinoja haasteisiin jatkuvassa opiskelussa**

Valtioneuvosto teki vuonna 2020 selvityksen, mikä liittyi MODULE-hankkeeseen ja sen mukaan Suomessa koulutus pohjautuu pääasiassa tutkintotodistukseen. Suurin osa koulutusalan toimijoista haluaisivat tällaisen perinteisen tyylin lisäksi lyhyempiä sekä joustavampia jatkuvaa oppimista edesauttavia koulutusmuotoja. Siihen liittyvinä oppimispaikkoina olisivat työpaikat, koulutukset ja erilaiset kurssit. (Puhakainen ym. 2023, 60). Päämääränä on tuottaa joustavia matalan kynnyksen koulutusmalleja ja, joissa opiskelijat pystyvät suorittamaan pienempiä kokonaisuuksia omaan tahtiin ja sinne hakeutuminen on tehty helpommaksi. MaRa-alalla työn ohella tehtävät laajat opinnot ovat monelle haastavaa toteuttaa ja siihen voi olla syy työn aiheuttamasta kuormittavuudessa tai vuorotöiden aikataulu ongelmissa. Matkailu- ja ravitsemisalalan yritysten kanssa yhteistyössä tehtyjen modulaaristen opintokokonaisuuksien tiedetään auttavan opiskelijoita suunnittelemaan henkilökohtaisia opintopolkuja. (Puhakainen ym. 2023, 66–67.)

## **3 Työssäoppiminen**

### **3.1 Työssäoppimisen tärkeys opiskelijoille**

Työssäoppimisella on suuri painoarvo nuorille, sillä se saattaa olla ensimmäinen oikea kokemus työelämästä ja siihen liittyvät odotukset ovat korkealla. Negatiiviset tai pelottavat työssäoppimiskokemukset voivat aiheuttaa jopa opintojen lopettamisen tai alan vaihtamisen. (Heiskanen 2023.) Usein MaRa-alan opiskelijoille selviää ensimmäisessä työssäoppimisjaksossa alan luonne, mikä voi edesauttaa siirtymistä muille aloille. Töitä on yleensä tarjolla paljon silloin, kun muut ovat lomalla tai juhlimassa. (Nousiainen 2023.) Myös maahanmuuttotaustaisille on tärkeää, että työharjoittelussa pystytään näyttämään osaaminen tekemällä, koska kielitaito usein korostuu haettaessa suoraan töitä (Peltonen 2021). Viimeisten vuosien aikana työpaikoilla suoritettava työssäoppimisen osuus on lisääntynyt ammatillisissa opinnoissa. Kurssiarvosanoihin vaikuttavia näyttöjä suoritetaan yhä enemmän työssäoppimispaikoilla. Työharjoittelijoiden merkitys työelämän kannalta on suuri, koska siellä luodaan kontakteja mahdollisiin työnantajiin ja opiskelijat saavat hyödyllistä työelämäosaamista. Oppilaitosten ja työpaikkojen pitää kiinnittää huomiota erityisesti oppilaiden tukemiseen, ohjaamiseen ja jaksamiseen työssäoppimisessa. (Suomen Opiskelija-Allianssi- Osku ry 2022, 19–20.)

Työpaikoilla tapahtuvaa oppimista analysoitiin AMIS2022- tutkimuksessa (2022), missä noin 28 % vastaajista koki työssäoppimisen henkisesti tai fyysisesti raskaaksi. Lisäksi 21 % vastaajista koki, ettei saanut tarpeeksi tukea ja ohjausta oppilaitokseltaan työssäoppimiseen. Vastanneista 73 % ilmoitti heillä olleen nimetty ohjaaja työssäoppimisessa. (Suomen Opiskelija-Allianssi- Osku ry 2022, 19–20.) Tarkastellessa tutkimusta pohdittiin sitä, että niin oppilaitoksilla, kuin työpaikoillakin on erityisen iso vastuu oppilaiden työssäoppimisen onnistumisen kannalta sekä siihen, millaisia oppimiskokemuksia opiskelijat saavat työssäoppimisesta.

### **3.2 Työssäoppiminen ja opiskelijoiden kokemukset**

Työssäoppimispaikat ovat keskenään erilaisia ja osassa työssäoppimispaikoissa ei ole lainkaan työpaikkaohjaajan koulutusta omaavaa henkilöä. Työssäoppijasta ei makseta korvausta työpaikalle, joten osa harjoittelijoista nähdään ilmaisena työvoimana (Häiväläinen 2020). Jos työssäoppimisessa päätyö on siivouksessa ja tiskaamisessa, ei se kannusta opiskelijaa jäämään MaRa-alalle (Viitanen 2023).

Onneksi on myös yrityksiä, jotka panostavat työssäoppijan ammattitaidon kehittämiseen. Myös harjoittelijan oma asenne on suuressa roolissa. On eri asia olla kiinnostunut harjoittelusta oikeasti tai suorittaa sitä pakollisena osana opintoja (Häiväläinen 2020). Usein työssäoppijoilla teetetään liian helppoja, avustavia töitä, eikä heille anneta vastuuta. Myös epäasiallinen käytös työnantajan puolelta nousee esiin (Viitanen 2023). 40 vuotta alalla työskennellyt Timo Mäkinen toivoo, että oppilaitoksissa opetettaisiin perusasiat opetuskeittiöissä ennen työssäoppimisjaksolle lähtemistä, koska ravintolassa työskentelevillä harvoin on opettajan koulutusta (Sandqvist 2022). Tanskan mallissa opiskelijat työskentelevät kolmen vuoden aikana pidempiä jaksoja ravintolassa, tämä voitaisiin Suomea maailman arvostetuimmassa kokkikilpailussa edustaneen Johan Kurkelan mielestä ottaa käyttöön myös Suomessa (Bocuse d'Or-kokki Johan Kurkela: "Ravintola-alan pitää muuttua n.d.)

Remes kirjoittaa Onni Hietamiehellä olleen positiivinen kokemus työssäoppimisesta. Hän oli työskennellyt Rovaniemellä muutaman kuukauden ajan hotelliketjuun kuuluvassa yrityksessä (Remes 2023, 51), myös Satu Koivisto kertoo kokemuksistaan. Koivisto on opiskellut alaa aikuisiällä ja kokemuksensa työssäoppimisesta olivat positiiviset, hän sai osakseen asiallista käytöstä ja aikaa oli esimerkiksi syödä rauhassa. Opiskelukavereilla oli ollut myös huonoja kokemuksia, yhdelle oli huudettu "*vauhtia helvetin kameleontti*", toinen oli joutunut työskentelemään ilman ohjeistusta ja hänelle oli huudettu, kiroiltu ja tiuskittu. Kolmas joutui tekemään töitä kahdeksan päivää putkeen ja olemaan kaikki pyhäpäivät töissä. Tällaiset kokemukset ovat omiaan karkottamaan alalle hakeutuvia työntekijöitä. (Koivisto 2023, 29.)

Johan Kurkela kertoo myös olevansa sitä mieltä, että työharjoittelija on usein ilmaista työvoimaa ravintolalle. Hänellä itsellään on ollut ohjaajana harjoittelussa alasta innostunut henkilö, joka on halunnut opettaa omasta halusta tietoa, ja kokemus harjoittelusta on ollut hyvä. Hän lisää, että pelkkä intohimo ruoanlaittoon ei riitä, vaan työstä pitäisi maksaa kunnon palkkaa ja työtyytyväisyys lisää alan kiinnostavuutta nuorison keskuudessa. (Bocuse d'Or-kokki Johan Kurkela: "Ravintola-alan pitää muuttua n.d.)

Keittiöpäällikkönä toimiva Mikko Vuoroksa kertoo, että opiskelijoiden perehdyttämiseen kannattaa käyttää tarpeeksi aikaa, jotta opiskelija saa valmiudet työskennellä yrityksessä. Myös harjoittelun tavoitteista olisi hyvä keskustella niin opiskelijan, oppilaitoksen kuin yrityksenkin kanssa, jotta

tavoitteet olisivat kaikilla samat ja vastaavat harjoittelun tarkoitusta. Vuoroksa korostaa myös opilaitoksen vastuuta ohjata harjoittelijoita ennen harjoittelun alkamista kertomalla perusasiat työpaikoilla toimimisesta. Kaikille ei ole selvää esimerkiksi työajat tai työskentelytavat. (Viitanen 2023.)

### **3.3 Tutkimus työssäoppimisen merkityksestä opiskelijoille uralla pysymisen kannalta**

Työssäoppimispaikat ovat yleensä ensimmäisiä portteja kouluista todelliseen maailmaan kokemattomille opiskelijoille ja työssäoppimispaikat tarjoavat mahdollisuuden tutkia omia kiinnostuksen kohteitaan, kykyjään sekä urapäätöksiään työpaikoilla. Wang (2021) kirjoittaa uran päätöksenteon liittämistä itsetehokkuuteen aikomukseen pysyä ravitsemisalalla työharjoittelukokemuksen perusteella ja siihen liittyvästä tutkimuksesta Taiwanissa. (Wang 2021, 1.) Urapäätöksen itsetehokkuus on henkilön luottamusta henkilökohtaisiin kykyihinsä tehdä urapäätöksiä onnistuneesti. Itsetehokkuus sisältää viisi erilaista osaamista. Ne ovat tavoitteiden valinta, tarkka itsearviointi, ongelmanratkaisu, ammatillisten tietojen kerääminen ja tulevaisuuden suunnitelmien tekeminen. (Wang 2021, 3.)

Kyselytutkimuksen kysymykset liittyivät urapäätöksen itsetehokkuuteen, harjoittelutyytyväisyyteen, uraan sitoutumiseen, sisäiseen motivaatioon ja aikomukseen pysyä alalla. Kyselytutkimus jaettiin yhteensä 1000 opiskelijalle ja vastauksia tuli 782, vastausprosentti oli 78,2 %. (Wang 2021, 8.) Tuloksista tehdyistä johtopäätöksistä selvisi, että opiskelijoiden korkea urapäätöksenteon itsetehokkuus johti suurempaan tyytyväisyyteen harjoittelua kohtaan, sitouttaa enemmän uraansa ja auttaa ennustamaan aikomusta pysyä MaRa-alalla (Wang 2021, 17).

### **3.4 Nuorten ajatuksia työelämästä**

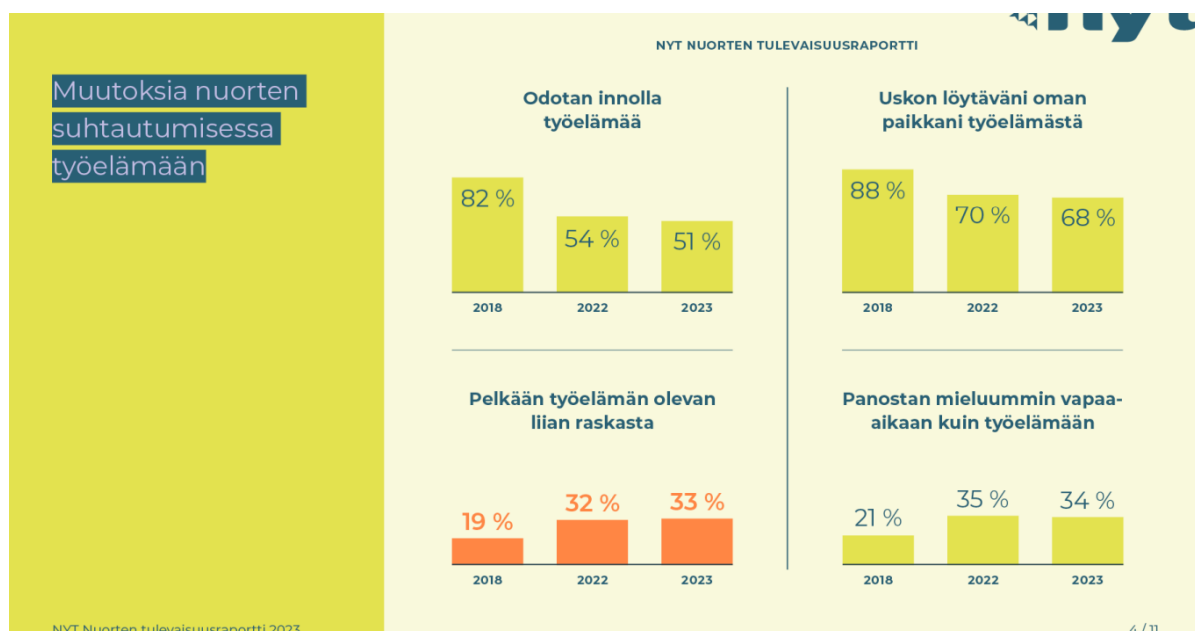
Nyt Nuorten Tulevaisuusraportti vuodelta 2023 tutki nuorten huolia työelämästä. Kysely on joka-vuotinen ja siihen vastasi yli 6000 nuorta keväällä 2023. Tuloksista huomaa, että nuoret ovat huolestuneempia suhtautumisessa työelämään nykyaikana verrattuna edellisiin kyselyihin. Vuonna 2018 nuorista 19 % pelkäsi työelämän olevan liian raskasta, kun nyt uuden tutkimuksen mukaan luku on 33 % kaikista vastaajista. Työelämää innolla odottavien määrä vuonna 2018 oli 82 % vastaajista ja vuonna 2023 se oli enää 51 %. Eniten huolta työelämän raskauteen vaikutti pelko siihen,

ettei tule ansaitsemaan tarpeeksi rahaa ja tätä mieltä oli 55 % vastaajista. Seuraavina huolina nuorilla olivat, etteivät he olleet löytäneet sellaista työtä mikä kiinnostaa 47 % vastanneista ja kolmantena voimien sekä jaksamisen puute työelämää varten 44 % vastanneista. Kiinnostavimmat alat, joilla nuoret voisivat työskennellä tulevaisuudessa ovat terveydenhuolto 22 %, matkailu- ja ravintola-ala 21 %, taideala 21 %, kulttuuri ja viihde 20 % sekä kaupan ala 20 % vastauksista. Nuorten vastaajien kiinnostuksen kohteet eivät olleet muuttuneet merkittävästi vuodesta 2021, jolloin tehtiin samanlainen kysely. (TAT- Nuorten tulevaisuusraportti 2023.)

#### Kiinnostavimmat alat (%-osuuksia)



Kuvio 4. Kiinnostavimmat alat 2023 (TAT nuorten tulevaisuusraportti 2023)



Kuvio 5. Muutoksia nuorten suhtautumisessa työelämään (TAT nuorten tulevaisuusraportti 2023)

Jos vertaillaan alan kiinnostavuutta muutamaa vuotta aikaisemmin, on alan kiinnostavuus kasvanut vuonna 2023. Vuosien 2015-2021 välillä ammatillisen toisen asteen koulutuksen

aloituspaikkojen määrä on pienentynyt 5306 aloituspaikasta 3459 paikkaan. Ensisijaisten hakijoiden määrä pienentyi n. 1900 hakijalla ja vetovoimakerroin oli vuonna 2015 0,68 ja vuonna 2021 0,50. Matkailu- ja ravintola-alan vetovoima oli yhteishaussa alhaisin otettaessa huomioon kaikki koulutusalat vuonna 2021. Tämä selittyy osittain sillä, että alan koulutukseen on käynnissä jatkuva haku, eikä kaikki alan opiskelijat tule yhteishaun kautta (Lith 2012.). Tiedot on luettavissa seuraavasta taulukosta.

	Aloituspaikat yhteensä, lkm	Ensisijaiset hakijat yhteensä, lkm	Vetovoimakerroin
2015	5 306	3 612	0,68
2016	5 133	3 186	0,62
2017	4 559	2 748	0,60
2018	4 023	2 391	0,59
2019	3 851	2 109	0,55
2020	3 679	1 928	0,52
2021	3 459	1 719	0,50

*Matkailu- ja ravitsemisalan ammatillisten perustutkintojen aloituspaikat, ensisijaiset hakijat ja koulutuksen vetovoimakerroin 2015–21, suomenkielinen koulutus.*

Kuvio 5. Ravintola-alan vetovoima (Lith 2021)

Nuoret aikuiset eivät ole kiinnostuneita merkityksettömästä työstä, vaan he haluavat vaikuttaa ja tulla nähdyksi (Suominen 2021). Erityisesti he haluavat vaikuttaa parempaan ja positiivisempaan työelämään sekä johtamiskulttuuriin, kuten mm. kuuntelutaitojen kehittämiseen ja yhteisöllisyyteen (Nuoret haluavat johtajiksi vaikuttaakseen parempaan työelämään - tutkimus paljastaa hyvän johtajan piirteet tulevaisuudessa 2022). Nuoret eivät arvosta pitkiä työsuhteita kuten aikaisemmat sukupolvet. Työnantajat tarjoavat erilaisia etuuksia, kuten aseman, joka motivoi jäämään, jotta saisivat pidettyä osaavan henkilökunnan palveluksessaan (Launis 2022.) Myös Yhdysvalloissa on työntekijöiden pysyvyyteen yritetty vaikuttaa erilaisilla palkkiolla ja kannustimilla. Esimerkiksi työskentely eri osastoilla lisäsi työntekijöiden pysyvyyttä (Lytle 2020.).

Ilta-lehdessä julkaistussa tutkimuksessa kerrotaan yleisesti nuorten ammattilaisten vaihtavan työpaikkaa jopa kahden vuoden välein. Parhaiten työhön sitouttaa esihenkilö, palkkaus, motivoivat työtehtävät sekä mahdollisuus edetä urallaan (Simonen 2022.) Myös Iltasanomissa julkaistussa artikkelissa ollaan samoilla linjoilla sitouttamiseen vaikuttavista tekijöistä (Keppola 2012).

Helmi Niemelä opiskelee ravintola- ja hotellialan liikkeenjohtoa ja työskentelee samalla tarjoilijana. Hän kertoo saaneensa loistavan perehdytyksen työhön, eikä hän pelkää kysyä mitään ohjaajalta. Ohjaaja selvittää jokaiseen kysymykseen vastauksen, eikä tee sitä vain velvollisuudesta, vaan oikeasta halusta auttaa. (Launis 2022.)

## **4 Tutkimuksen tavoitteet, tutkimustehtävät ja toteutus**

### **4.1 Tutkimuksen taustatiedot**

Tällä hetkellä MaRa-ala kärsii työvoimapulasta, joten pitovoimatekijät olisi hyvä saada selvitettyä. Tällä opinnäytetyöllä ei haeta varsinaisesti ratkaisua ongelmaan, vaan etsitään pitovoimaan vaikuttavia tekijöitä. Työnantajien olisi hyvä tiedostaa pitovoimaan vaikuttavat asiat, jotta alan tulevaisuus saataisiin turvattua motivoituneilla nuorilla, jotka olisivat valmiita työskentelemään alalla mahdollisimman pitkään.

Tärkeimmät kysymykset opinnäytetyössä ovat miten alalle valmistuvat saisi sitoutettua työvoimapolusta kärsivälle alalle, sekä miksi monet alalle valmistuvat pitävät alaa välivaiheena työelämässä (Häiväläinen 2020). Sitouttamisen tärkeys korostuu valmistuvien nuorten kohdalla, jotta ala pysyy toimivana ja saataisiin täytettyä myös eläköityvien työntekijöiden jättämä aukko. Selvitettiin myös syitä, miksi usein ajatellaan, että ravitsemusala on työelämän välivaihe tai ponnahduslauta työelämään.

Opinnäytetyön lopputuloksena toivottiin syntyvän kattava selvitys, mitkä asiat vaikuttavat nuorten sitoutumiseen alalle. Toivottiin myös, että löydettäisiin syitä siihen, miksi alan ajatellaan olevan välivaihe, eikä pitkäaikainen ura asiakaspalvelutehtävissä. Kyselyllä haluttiin saada vastauksia mitä ja mikä alalla pitäisi muuttua tai kehittää, jotta alan pitovoima kasvaisi ja työvoimaa olisi saatavilla tarpeeksi.

## 4.2 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyö suoritettiin laadullisena ja määrällisenä tutkimustyönä. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteitä ovat esimerkiksi keskittyminen toimintaan, asianosaisten omien tulkintojen ja merkitysten korostaminen, analyysivetoisuus, luonnollisen aineiston suosiminen sekä kvalitatiivisen aineiston suosiminen. Kvalitatiivinen aineisto on esimerkiksi haastatteluja, keskusteluja, tekstejä, ym. Laadullisen tutkimuksen aineistoja pyritään tulkitsemaan irrottamatta niitä asiayhteydestä. Luonnolliset aineistot ovat syntyperältään sellaisia, ettei tutkija ole osallistunut niiden syntyyn. Kysymykset ja vastaukset ovat toimintaan keskittyvää tutkimusta ja omien tulkintojen korostaminen on selvitys tutkittavan ihmisen näkökulmasta. Tutkimuksen keskeisessä roolissa on empiirinen, eli kokemusperäinen aineisto, kun puhutaan analyysivetoisuudesta. (Juhila n.d.)

Erilaiset luokittelut, vertailut sekä tulokset, joissa on numeroita kuvaavat määrällistä tutkimusta (Määrällinen tutkimus 2015). Usein olemassa oleva määrällinen eli kvantitatiivinen aineisto ei sovellu tutkimuksen käyttöön, joten tutkimuksen aineisto kerätään haastattelemalla, havainnoimalla tai kyselemällä. Havainnot tehdään yksittäisen henkilön käyttäytymisestä, mielipiteistä ja asenteista. Kyselytutkimukset tehdään joko postitse lähetettävällä lomakkeella tai verkkokyselyinä. Nykyisin paperiset kyselylomakkeet korvataan usein internetkyselyllä. Survey- eli kysely- ja haastattelututkimusta tehdessä luodaan strukturoitu kyselylomake, jossa on usein kysymykset vastausvaihtoehtoineen. (Aineistotyyppit n.d.)

Tutkimusongelman, aineistojen ja analyysimenetelmien muodostamaa kokonaisuutta kutsutaan tutkimusasetelmaksi. Tässä tutkimuksessa käytettiin vertailuasetelmaa, jossa tutkitaan useammalla tavalla samaa ilmiötä (Vuori n.d). Käytetyt tavat olivat haastattelut, kyselytutkimus sekä kerätty tietoperusta. Näitä vertailemalla saatiin muodostettua käsitys alan nykytilasta.

Valittu näkökulma tutkimukselle oli fakthanäkökulma. Fakthanäkökulman avulla kerätty aineisto informoidaan vastaanottajalle. Liian suppealla aineistolla ei saa luotettavaa fakthanäkökulmaa muodostettua (Jokinen n.d). Kyselytutkimuksen vastauksien pieni määrä kompensoitiin haastatteluilla sekä laajalla teoriapohjalla. Teemahaastattelut tehtiin alun perin kehittämis- ja tutkimustoiminta kurssille. Haastatteluiden aihe sopii opinnäytetyöhön, joten niiden uudelleen käytöstä sovittiin opilaitoksen ja haastateltujen henkilöiden kanssa. Ilman haastatteluiden hyödyntämistä ja laajaa teoria pohjaa olisi ollut haastavaa muodostaa luotettava fakthanäkökulmaa. Toisaalta laadullisen



tutkimuksen otanta on usein pieni, joten se kuvailee ongelmaa, mutta ei ratkaise sitä (Laadullisen tutkimuksen tekeminen n.d).

### 4.3 Aineiston keruu

Tietoperustan kokoamiseen käytettiin alan kirjallisuutta sekä kirjaston palveluita. Verkon välityksellä käytettiin hakusanoja matkailu- ja ravitsemisala, pitovoima MaRa, pitovoima, välivaihe, catering-alan opiskelijat ja koulutus. Tietokantoina käytettiin Janet Finnaa, googlea ja Theseusta. Alla nähtävillä käytetyt hakusanat ja lauseet.

Janet Finna.fi/ google/Theseus/bing: catering sector AND students, restaurant AND labour shortage, pitovoima, välivaihe työelämässä, matkailualan haasteet, matkailualan työllisyys, ravintola- alan vetovoiman hiipuminen

Finna.fi/ google/Theseus/bing: ravintola-ala AND valmistuminen, työvoiman saatavuus, restaurant employment, muuttuvan työelämän haasteet, matkailu ja ravitsemusala, työntekijän sitouttaminen ravintola, työntekijäpula + palveluala, toimialaraportti matkailu

Tutkimustyön kohderyhmät olivat valmistuvat nuoret sekä työnantajat. Tutkimuksessa selvitettiin nuorten ajatuksia alasta suorittamalla heille kyselytutkimus alkuvuodesta 2024. Kysely toteutettiin Webropol-kyselynä ja se kohdennettiin kahteen ammattioppilaitokseen. Tutkimusoppilaitokset olivat Lappia Torniossa sekä OSAO Oulussa. Lappia toimii viidellä paikkakunnalla Länsi-Lapissa. Paikkakunnat ovat Muonio, Tornio, Kemi, Simo ja Tervola. Lappian toiminta-alue on noin 30 % Suomen pinta-alasta ja Lappiassa työskentelee noin 340 henkilöä. Vuonna 2022 opiskelijoita oli 4622, joista 782 sai tutkintotodistuksen. Lappiassa voi opiskella yli kolmeakymmentä alaa. 13 henkilöä aloitti ravintola- ja catering- alan opinnot yhteishaun kautta syksyllä 2023. (Tietoa Lappiasta n.d.)



Kuvio 6. Lappian koulutusvaihtoehdot (lappia.fi n.d)

Koulutuskuntayhtymä OSAOilla on vuonna 2024 yhteishaussa 27 perustutkintoa ja mahdollisuus valmistua yli 60 erilaiseen ammattiin (OSAO yhteishaku 2024 n.d). OSAOn koulutuspaikkoja on Tai- valkoskella, Kempeleessä, Pudasjärvellä, Muhoksella, Limingassa ja Oulussa. Aktiivisia opiskelijoita on noin 8500 ja OSAOilla on 906 työntekijää eri toimipisteissä. Keväällä 2024 ravintola- ja catering- alan perustutkintoon on OSAOn Kaukovainion yksikössä 80 aloituspaikkaa. (OSAO n.d.)

Kyselyihin kysyttiin lupa oppilaitoksista ja lupa tehtävän suorittamiseen myönnettiin. Kysely koh- dennettiin keväällä 2024 valmistuviin nuoriin. Työnantajat hyötyvät tutkimuksesta ymmärtämällä paremmin nuorten ajatuksia alasta ja sen pitovoimaan vaikuttavista tekijöistä. Täten he voivat pa- remmin vaikuttaa alan kiinnostavuuteen.

Aluksi tutkimukseen valittiin kolme ammattioppilaitosta, mutta tammikuussa selvisi, että Jyväsky- lässä toimivan Gradian opettajalta syksyllä 2023 saatu tutkimuslupa ei ollutkaan riittävä, vaan olisi

pitänyt tehdä virallinen tutkimuslupahakemus. Asia selvisi toisen opettajan kyseenalaistettua annettu lupa siinä vaiheessa, kun kysely oli jo julkaistu ja vastausten kerääminen aloitettu. Koska tutkimusluvan käsittelyaika olisi ollut vähintään kaksi viikkoa ja kyselyn vastausaikaa oli jäljellä vähemmän, päätettiin keskittyä vain kahteen oppilaitokseen, joihin luvat olivat riittävät ja jättää tässä vaiheessa Gradia kokonaan pois tutkimuksesta aikatauluongelmien vuoksi. Yksi Gradian oppilas ehti vastata kyselyyn, mutta hänen vastauksensa rajattiin pois tuloksista. Koska opiskelupaikkaan oli pakko vastata, löytyivät kyseiset vastaukset helposti. Näin ollen kyselyyn saatiin kolme toista hyväksyttyä vastausta.

Koska tutkimukseen päätyneet oppilaitokset sijaitsevat maantieteellisesti lähellä toisiaan, tutkimuksessa ei keskitytty selvittämään maantieteellisiä eroja. Maantieteelliset erot olisivat tulleet kysymykseen, jos tutkimukseen olisi saatu mukaan myös keskisuomessa sijaitseva oppilaitos. Nyt tutkimuksessa mukana olleet oppilaitokset sijaitsevat kumpikin Pohjois-Suomessa.

Jos kyselytutkimus olisi toteutettu ilman ennakkoon valittuja oppilaitoksia esimerkiksi avoimena kyselynä, joka olisi julkaistu nuorten suosimassa sosiaalisessa mediassa, olisi vastauksia mahdollisesti saatu kerättyä enemmän. Toisaalta olisi voinut käydä myös niin, ettei vastauksia olisi tullut edes sen vertaa, kuin valitulla toteutustavalla. Nuoret saatiin osallistumaan kyselytutkimuksen tekoon parhaiten olemalla paikalla koululla, eikä muunlaisilla lähestymistavoilla saatu aktivoitua kuin pieni määrä opiskelijoita, kuten tutkimuksen edetessä huomattiin.

Lisäksi tutkimusaineistoon liitettiin kaksi teemahaastattelua, jotka oli tehty aikaisemmin ammatitoppilaitoksissa työskenteleville opettajille, jotta saatiin laajennettua käsitystä alan nykytilasta. Haastatteluilla haluttiin ammatillisen opettajan näkemys koulutuksesta ja sen vaikutuksista alan pitovoimaan. Saadut vastaukset analysoitiin litteroimalla ja ne tiivistettiin.

#### **4.4 Webropol-kysely**

Kyselyyn valittiin kaksitoista kysymystä, osa monivalinta- kysymyksiä ja osa lyhyitä tekstivastauksia. Kohderyhmä rajattiin käsittelemään 17–30-vuotiaita opiskelijoita, koska haluttiin saada selville nimenomaan nuorten näkemys. Alle 17-vuotiaita valmistuvia ei ole, koska koulutus kestää pääsääntöisesti kolme vuotta. Valintakysymysten vastauksissa oli käytössä kuusi vaihtoehtoa, ne olivat

täysin erimieltä, erimieltä, osittain erimieltä, osittain samaa mieltä, samaa mieltä sekä täysin samaa mieltä. Näin saatiin rajattua pois keskivaiheille sijoittuva vastaus, joka olisi ollut ei samaa eikä erimieltä. Tällainen vastaus ei ohjaa tulosta kumpaankaan suuntaan, joten sillä ei olisi ollut merkitystä tuloksen kannalta. Kysely toteutettiin anonyymisti ja vastaajista kerättiin ainoastaan epäsuoria tunnisteita. Kysymykset (katso liite 1) valittiin selventämään valmistuvien nuorten ajatuksia alasta, koulutuksesta sekä työssäoppimisesta ja tulevaisuudesta. Myös nuorten mielipiteitä alan positiivisista ja negatiivisista puolista haluttiin selvittää, joten kyselyn kaksi viimeistä kysymystä käsittelee tätä aihetta.

#### **4.5 Tutkimusmenetelmänä teemahaastattelu**

Teemahaastattelussa kysymyksiä ei esitetä sanatarkasti listattuina ja samanlaisesti muotoiltuna. Haastattelija tai tutkija ottaa etukäteen selvää tutkittavasta aiheesta, etsii siihen liittyvää tietoa ja vasta sen jälkeen päättää haastattelun teemat sekä kysymykset. Haastattelu etenee vapaasti myönteillä erilaisilla kysymyksillä teemoihin liittyen. Teemahaastattelu on suosittu tutkimusmuoto, koska siinä on vastaamisen vapaus haastateltaville ja tämänkaltaisia haastatteluja on sujuva alkaa analysoimaan teemojen mukaan. Pitää kuitenkin muistaa se, että tutkijoiden ennakkoon tekemät teemat eivät aina ole samoja kuin haastatteluista nousseet merkitykselliset ja tärkeät asiat aineiston sisällön avaamisessa. Teemahaastattelu termiä ei käytetä englanninkielisissä materiaaleissa, niissä siitä käytetään nimeä puolistrukturoitu haastattelu. (Hyvärinen, Suoninen & Vuori n.d.)

#### **4.6 Tutkimuksen eettisyys**

Tutkimuksessa käytetyt lähteet merkittiin lähdeluetteloon raportointiohjeita noudattaen. Kyselyihin ja haastatteluihin vastattiin nimettöminä, jotta vastaajan henkilöllisyyttä ei voida selvittää. Kyselyyn osallistuneille kerrottiin lyhyesti tutkimuksen tarkoituksesta ja sen tekijöistä. Kyselyyn saadut vastaukset hävitettiin asianmukaisesti heti, kun ne saatiin analysoitua ja tästä tiedotettiin kyselyihin osallistuneita.

Tutkimuksessa kunnioitettiin tutkimukseen osallistuvien yksityisyyttä, itsemääräämisoikeutta, ihmisarvoa sekä muita oikeuksia ja vältettiin aiheuttamasta minkäänlaista haittaa tai vahinkoa tutkimuskohteille, ihmisille ja yhteisölle. Tutkimusetiikka koskee usein kokonaisia ihmisryhmiä tai kulttuureita, eikä ne rajaudu ainoastaan yksittäisiin henkilöihin. Tutkijan on huolehdittava, ettei

tutkimustulokset hankaloita muiden ihmisten elämää, eikä hän käytä asemaansa väärin. (Vuori n.d.)

Koska henkilötietoja on monenlaisia, selvitettiin myös epäsuorien tunnisteiden vaikutusta tunnistettavuuteen. Epäsuoria tunnisteita ovat mm. sukupuoli, työ/opiskelupaikka, puhelinnumero, yms. (Eronen 2019). Koska tutkimuksessa ei julkaista yksityiskohtaisia vastauksia, on vastaajien henkilöllisyyttä lähes mahdoton selvittää myöskään epäsuorilla tunnisteilla. Suoria tunnisteita, kuten nimenmukainen sähköpostiosoite, nimi, valokuva jne. (Eronen 2019) ei kerätty tutkimuksessa lainkaan.

#### **4.7 Kyselyn toteutus koulutuskuntayhtymä OSAOssa**

Kyselyn toteuttamiseen kysyttiin lupa koulutuskuntayhtymä OSAOn koulutuspäälliköltä ennen kuin kyselytutkimus suoritettiin. Koulutuspäällikkö myös näki kyselyn ennakkoon ja siihen tehtiin haluttu muutos yhteen virkkeeseen, missä työharjoittelu sana korvattiin työssäoppimisella. Kysely toteutettiin koulutuskuntayhtymä OSAOssa 8.1.2024 paikan päällä kolmannen vuoden opiskelijoille. Opettajan kanssa sovittiin etukäteen päiväksi maanantai 8.1.2024, koska silloin opiskelijoilla oli teoria tunnit ja kysely oli mahdollisimman helppo toteuttaa. Kyselyyn pääsi vastaamaan suoraan QR-koodin kautta mobiililaitteella, millä otettiin koodista kuva ja linkki aukesi helposti vastaajalle. Vastaamiseen meni muutama minuutti ja kaikki paikalla olleet kahdeksan opiskelijaa vastasivat kyselyyn. Kyselyn toteuttaneista paikalla luokassa oli Anttila yhdessä opettajan ja oppilaiden kanssa, siitä syystä, että vastaajilla olisi ollut mahdollisuus kysyä tarkentavia kysymyksiä kyselytutkimuksesta.

Koulutuskuntayhtymä OSAOn kolmannen vuoden opiskelijoista viisi oli tutkimuksen aikaan työssäoppimisjaksolla tai valmistunut jo aikaisemmin. Heitä yritettiin tavoittaa kyselyllä sähköpostin välityksellä, mutta vastauksia ei valitettavasti tullut tammikuun 2024 loppuun mennessä, jolloin vastausaika kyselyyn päättyi. Heille lähetettiin myös hyvien tapojen mukaan kysely uudestaan, missä muistutettiin vastaamaan. Kyselyn toteuttaminen paikan päällä pysyttiin järjestämään sujuvasti, koska kyselyn toinen tekijä Anttila työskentelee koulutuskuntayhtymä OSAOssa ohjaajana. Kyselytutkimuksesta johtopäätöksenä voidaan todeta, että vastauksia saa huomattavasti enemmän, jos tällaisen kyselyn voi tehdä vastaajien kanssa samassa tilassa, verrattuna sähköpostilla lähetettyihin kyselyihin.

## 4.8 Kyselyn toteutus ammattiopisto Lappiassa

Syksyllä 2023 oltiin puhelimitse yhteydessä ammattiopisto Lappian palveluyksikön vastaavan sijaiseen, joka toimii päätoimisena tuntiopettajana ravintola- ja catering alalla. Hänen kanssaan keskusteltiin kyselystä, sen tavoitteista sekä toteutuksesta. Opettajaan oltiin yhteydessä myös sähköpostitse syksyn aikana. Tutkimuksen tekemiseen saatiin lupa ja sovittiin toteutuksen aikataulusta. Virallista tutkimuslupaa ei tarvinnut, vaan palveluyksikön vastaavan sijaisen/opettajan antama lupa oli riittävä.

Asiaan palattiin tammikuussa 2024. Opettajalle lähetettiin sähköpostilla kyselyn QR-koodi. Aluksi kysely oli tarkoitus tehdä oppilaiden kanssa luokassa ennen teorian tuntia, mutta koska kolmannen vuoden opiskelijoilla oli työssäoppimisjakso vuoden alussa, valittiin toinen lähestymistapa. Opettajalle lähetettiin linkki kyselyyn ja hän jakoi sen oppilailleen WhatsApp-sovelluksella. Yksikään oppilaista ei vastannut kyselyyn opettajan lähetettyä sen ensimmäisen kerran. Opettajaan oltiin uudelleen yhteydessä ja hän jakoi linkin toistamiseen oppilailleen. Tällöin saatiin aktivoitua viisi Lappian opiskelijaa vastaamaan kyselytutkimukseen. Opettajalle kerrottiin tämä viestitse ja hän oli positiivisesti yllätynyt vastausmäärästä, sillä hän oli ajatellut, etteivät oppilaat osallistu kyselytutkimukseen. Koska ammattikoulutukseen on käytössä jatkuva haku ja koulutus alkaa ja loppuu eri aikoina, osa oppilaista oli jo ehtinyt valmistua syksyllä, joten vastaajien määrä jäi odotettua pienemmäksi.

## 5 Tutkimuksien tulokset ja analyysit

### 5.1 Aineiston analyysi

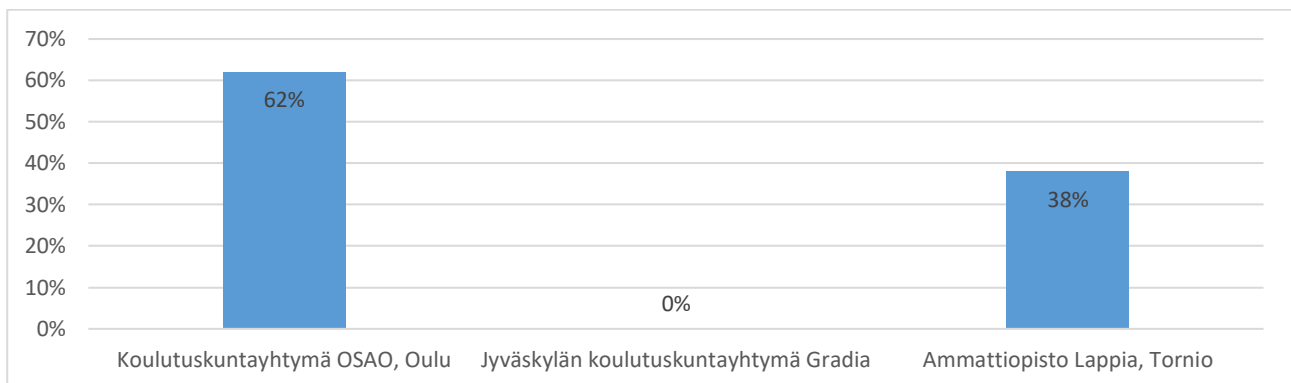
Kyselyyn saadut vastaukset analysoitiin Excel-tilukkolaskelmaa käyttäen ja tuloksista muodostettiin käsitys alan pitovoimaan vaikuttavista tekijöistä. Tuloksista luotiin myös taulukot osoittamaan erilaisten vastausten määriä. Tulokset tiivistettiin teoreettiseen muotoon ja tarkoitus oli syventää käsitystä tuloksista. Teorian ja ajattelun kautta käsiteltiin tehtyjä havaintoja (Günther, Hasanen & Juhila n.d).

Teemahaastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin. Toisen haastattelun litterointi suoritettiin perinteisesti kuuntelemalla nauhoitetta ja kirjoittamalla teksti, toinen haastattelu litteroitiin käyttämällä Wordin litterointi ohjelmaa. Ohjelmalla litterointi suoritettiin lisäämällä nauhoitus tiedostoon ja

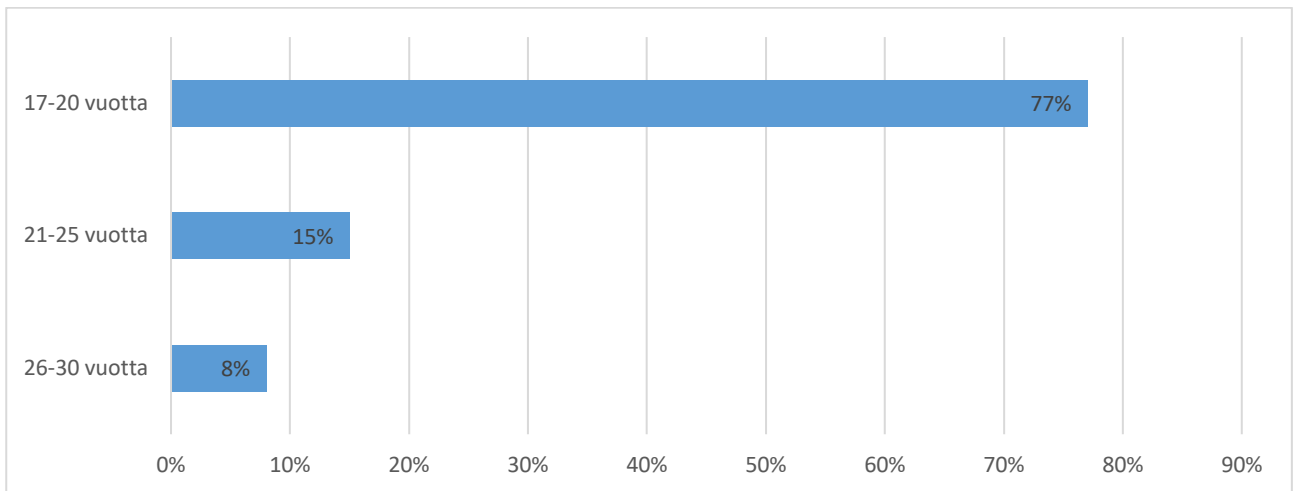
ohjelma purki puheen tekstimuotoon. Litteroidut tekstit siivottiin ja tiivistettiin luettavaan muotoon. Ohjelmalla suoritettu litterointi oli huomattavasti nopeampaa, kuin perinteinen ja sillä päästiin samaan lopputulokseen. Haastatteluissa käytetyt teemat (katso liite 2) tukivat valittua tutkimusta ja ohjasivat luontevasti haastattelun etenemistä. Haastateltavien pyynnöstä saatu materiaali anonymisoitiin ja kerätty materiaali hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

## 5.2 Kyselytutkimuksen tulokset

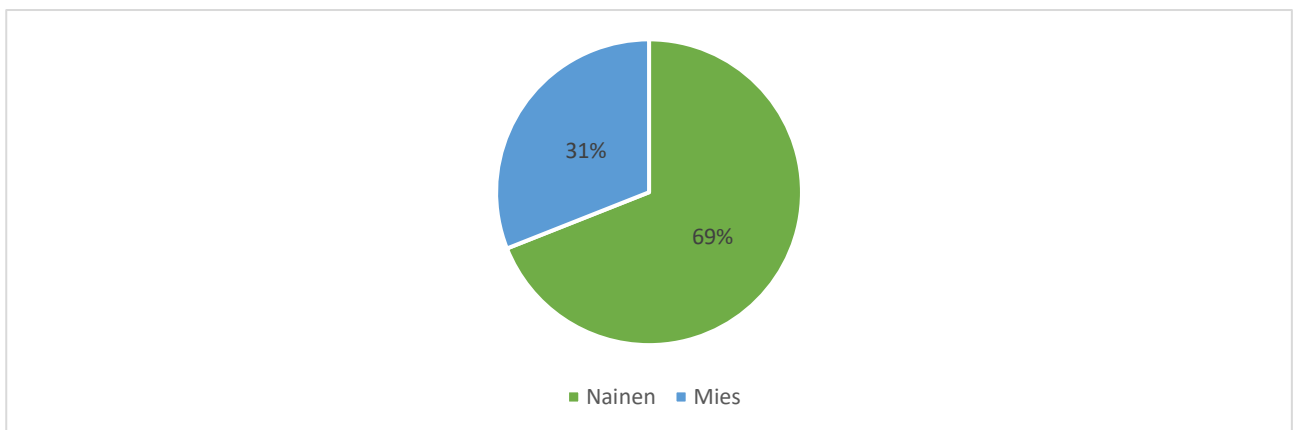
Määräaikaan mennessä kyselyyn saatiin 14 vastausta. Yksi vastaaja ilmoitti koulutuspaikakseen Gradian, joten hänen vastauksensa jätettiin tulosten analysoinnista pois. Hyväksytyjä vastauksia saatiin näin ollen 13, joka on 54 % keväällä oppilaitoksista valmistuvien määrästä. Kyselyyn vastanneista 38 % oli ammattiopisto Lappiasta ja loput 62 % koulutuskuntayhtymä OSAOsta. Vastaajista 77 % oli 17–20-vuotiaita, 15 % 21–25-vuotiaita sekä 8 % 26–30-vuotiaita. Vastaajista 69 % ilmoitti sukupuolekseen naisen ja loput 31 % miehen. Keskimääräinen kyselyyn vastaaja oli alle 20-vuotias nainen koulutuskuntayhtymä OSAOltä.



Kuvio 7. Opiskelupaikka



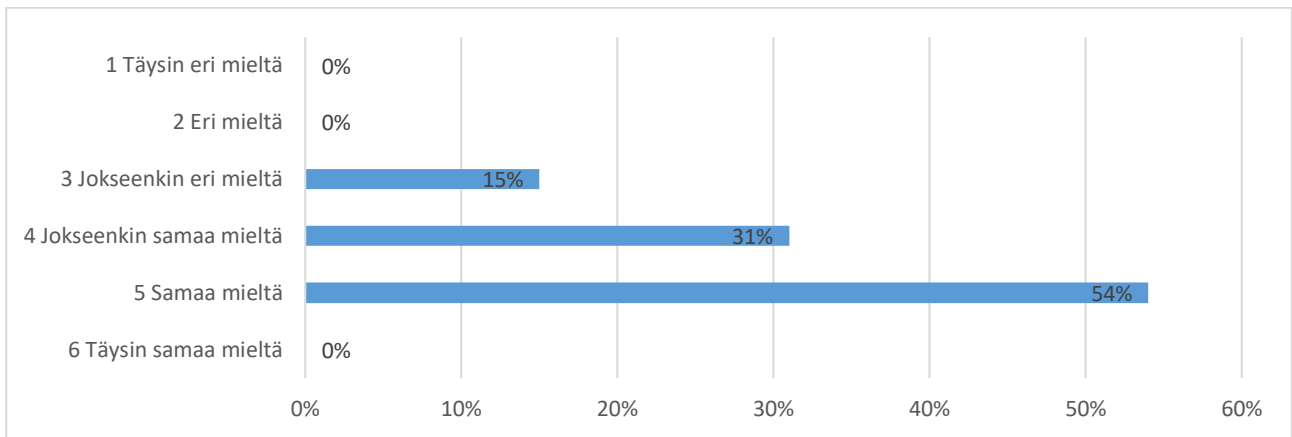
Kuvio 8. Ikäryhmä



Kuvio 9. Sukupuoli

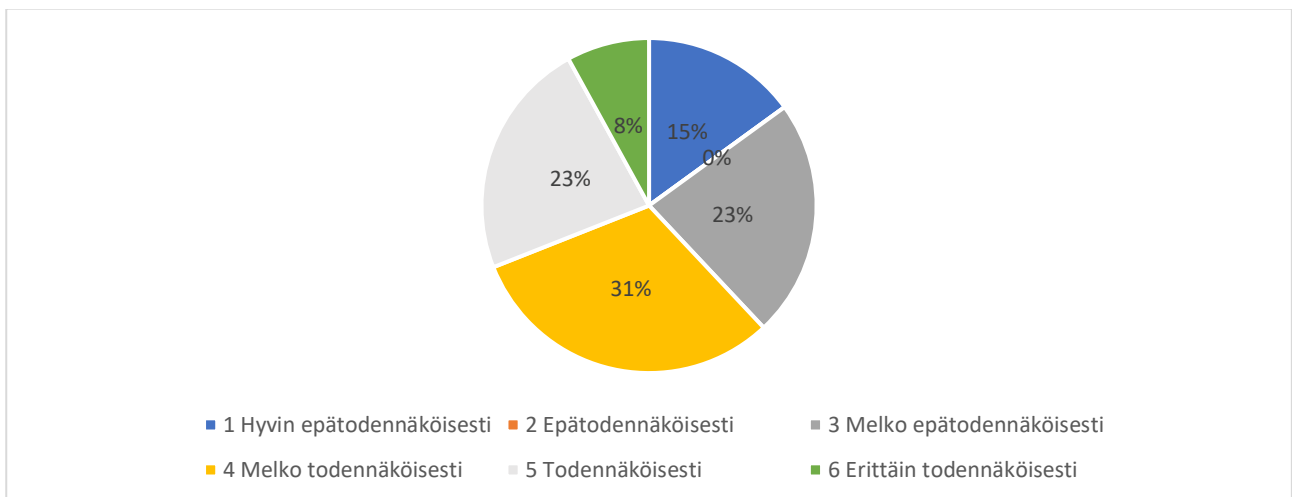
Kysymyksessä neljä kysyttiin, onko ammatillinen koulutus vastannut odotuksia. Kukaan vastaajista ei ollut eri mieltä, eikä täysin samaa tai täysin eri mieltä. Jokseenkin eri mieltä oli kaksi vastaajaa (noin 15 %), jokseenkin samaa mieltä 4 vastaajaa (31 %) ja loput 7 vastaajaa oli samaa mieltä (54 %). Vastaajilta saatu lyhyt palaute koulutuksesta kysymyksessä viisi kertoi, että osa kokee koulutuksen henkisesti ja fyysisesti kuormittavana tai rankkana. Toisaalta osan mielestä ala on mielenkiintoinen ja he kokevat viihtyvän koulussa.





Kuvio 10. Ammatillinen koulutus vastannut odotuksia

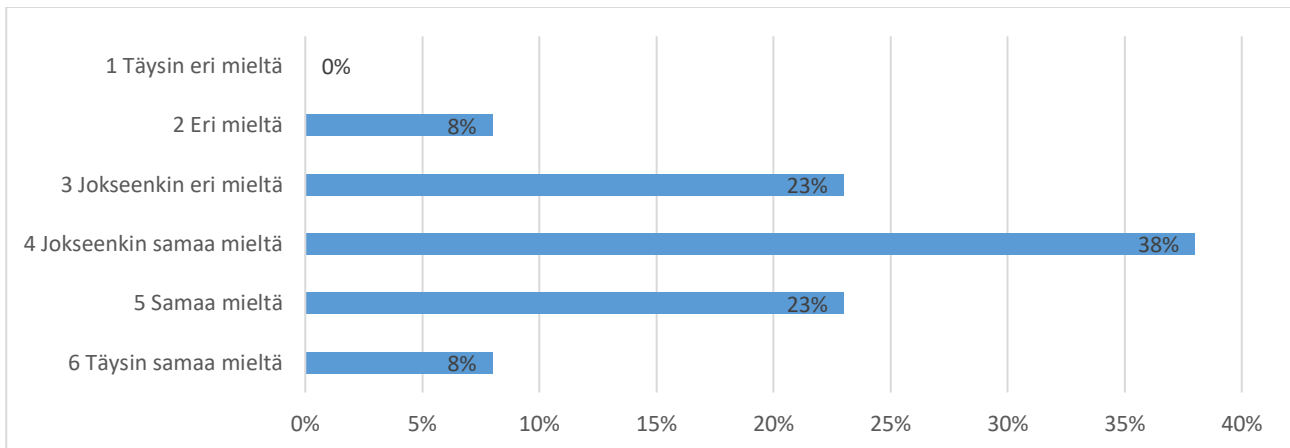
Kuudennessa kysymyksessä otettiin selvää, kuinka todennäköisesti työskentelee alalla tulevaisuudessa. Vastaajista viisi (38 %) ilmoitti työskentelevänsä hyvin tai melko epätodennäköisesti alalla tulevaisuudessa. Kahdeksan vastaajista (62 %) työskentelee todennäköisesti alalla tulevaisuudessa. Seuraavaan tarkentavaan kysymykseen saatiin seitsemän vastausta. Kysymys käsitteli tulevaisuuden suunnitelmia, jos ne eivät ole ravintola-alalla. Vastauksista korostui opiskelu toiselle alalle tai työskentely lyhyen aikaa ravintola-alalla, kunnes tietää mitä alkaa tekemään jatkossa.



Kuvio 11. Kuinka todennäköisesti työskentelee tulevaisuudessa ravintola-alalla

Saamansa koulutuksen perusteella yhdeksän vastaajaa (61 %) uskoo työllistyvänsä ravintola-alalle ja puolestaan neljä vastaajaa (31 %) epäilee työllistyvänsä alalle. Ainoastaan neljä vastaajaa vastasi kysymykseen yhdeksän, jossa sai kommentoida vastaustaan edellisessä kysymykseen työllistymisestä. Kaksi ei uskonut työllistyvänsä ja toinen heistä ilmoitti, ettei ala kiinnosta, koska työ on liian raskasta. Yksi vastaaja uskoi työllistyvänsä helposti, koska kokkeja tarvitaan koko ajan kaikkialla.

Yksi vastaus käsitteli enemmän opetusta, joten se otettiin huomioon viidennessä kysymyksessä, joka käsitteli koulutusta.



Kuvio 12. Uskon työllistyväni ravintola-alalle saamani koulutukseni perusteella

Vastaukset kokemuksiin työssäoppimisesta vaihtelivat huonoista tai raskaista hyviin sekä opettavaisiin. Osa vastaajista koki, että harjoittelijan työtä ei arvosteta työpaikoilla ja saa tehdä vain "hanttihommia". Toisaalta hyvin menneestä työssäoppimisjaksosta on voinut saada työpaikan. Seuraavassa suoria lainauksia saaduista vastauksista:

*"Raskasta mutta opettavaista"*

*"Oppii paljon uutta ja tapaa ihmisiä"*

*"Rankkaa"*

*"On ollut kivoja paikkoja mutta mikään ei ole ollut niin hyvä, että haluaisin mennä tulevaisuudessa niihin töihin"*

*"Raskasta, joka päivä odottaa vaan että pääsee pois, mutta aika kului nopeasti, kun oli se aika kun asiakkaat syö ja ruokia piti vaihtaa jne."*

*"Ihan okei mutta joissakin paikoissa työntekijöitä ei kiinnosta harjoittelijat ja minua on kohdeltu huonosti."*

*”En ole tullut toimeen työntekijöiden kanssa eikä se ole ollut mukavaa. Tuntuu etten osaa siellä mitään ja laitetaan tekemään huonoja hommia.”*

*”Työpaikalla paljon kivempaa kuin koulussa ja mahdollinen työpaikkakin sieltä”*

*”Hyvä kokemus”*

*”Henkilökohtaisesti minulla oli vähän kokemusta liharuokien valmistamisesta, melkein aina sain kalaa”*

*”Minusta hyvät ja opin aina jotain uutta.”*

Yhdennessätoista kysymyksessä pyydettiin kertomaan positiivisia asioita, mitkä saivat jäämään ravintola-alalle. Positiivisina asioina vastauksista korostui hyvä työilmapiiri, uusien ruokien sekä tekniikoiden oppiminen ja hyvä ruoka. Alalle saisi jäämään myös parempi palkka ja työaika sekä varmat tauot. Vastauksista nousi esiin myös työntekijöiden parempi kuunteleminen. Viimeisessä kysymyksessä selvitettiin negatiivisia asioita alasta. Vastauksissa korostuivat negatiiviseksi koettuja asioita ravintola-alalla, mitkä olivat: huono palkka, vuorotyö, kiireisyys, pitkät työvuorot, ei voi sopia lomista ja työn raskaus niin fyysisesti kuin henkisesti. Samoihin lopputuloksiin ovat tulleet tutkimuksissaan myös Räisänen ja Suihkonen (2023).

### **5.3 Suoritettu tutkimus, asiantuntijan teemahaastattelu 6.6.2023**

Tiistaina 6.6.2023 etäyhteyden välityksellä haastateltiin ravintola- ja catering-alan naispuolista opettajaa, joka työskentelee Pohjois-Pohjanmaalla. Haastattelun aihe oli, miten uusia opiskelijoita saadaan enemmän catering-alalle ja pysymään alalla. Teemahaastattelu suoritettiin Teams-sovelluksessa ja se kesti noin puoli tuntia. Haastateltavalta kysyttiin etukäteen lupa haastatteluun ja haastattelupäivä sovittiin sähköpostin välityksellä. Haastateltavalle kerrottiin mistä on kyse ja avattiin vähän taustaa kuitenkin kertomatta teemoista sen tarkemmin. Haastateltavan henkilöllisyys pysyy anonyyminä ja siihen liittyvä nauhoite hävitettiin analysoinnin jälkeen asiaan kuuluvalla tavalla. Analyysimenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä tapaa, sillä haastattelu tehtiin alan ammattilaiselle ja hänellä on laaja näkemys aiheesta sekä monen vuoden kokemusta alalta.

Haastateltavan mielestä nykytilanteessa ravintola- ja catering-alalla on erityisiä huomiota kaipaavia asioita opiskelijoiden kanssa. Avun tarvetta olisi kasvavissa määrin erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille. Uusia opiskelijoita tulee joustavan haun kautta ympäri vuoden ja siihen olisi myös hyvä saada enemmän resursseja. Haastateltavan mielestä tärkeimmiksi muutosta tarvitseviksi asioiksi tämän hetken ammatillisessa koulutuksessa nousivat erityisen tuen tarpeen lisääminen sitä tarvitseville ja lisäresurssit uusien opiskelijoiden kanssa.

Yhtenä opinnäytetyöhön liittyvänä tärkeänä teemana haastattelussa oli opiskelijoiden alalla pysyminen koulutuksen aikana ja valmistumisen jälkeen. Haastateltavan mielestä opettajalla on todella tärkeä rooli koulutuksen aikana opiskelijoiden pysymiseen alalla. Opettajan tulisi olla oppilaille helposti lähestyttävä, jotta saataisiin aikaiseksi luottamuksellinen suhde molemmin puolin. Opettajan pitäisi myös pystyä motivoimaan opiskelijoita koko opiskelun ajan aloituksesta valmistumiseen asti. Haastateltava korosti oppilaiden tekemien motivoivien arkitehtävien merkityksen tärkeyttä ammattioppilaitoksissa, jotta oppilaat huomaavat edistyneensä ja oppineensa. Kannustaviksi toimiksi haastateltava sanoi positiivisen palautteen antamisen ja muistuttamisen monipuolisista työmahdollisuuksista ravitsemisalalla. Haastateltava painottaa, ettei kaikkien tarvitse olla hienoissa iltaravintoloissa töissä vaan tärkeitä tekijöitä tarvitaan kaikkialla niin suurtaloustehtävissä, kahviloissa, pikaruokapaikoissa kuin anniskeluravintoloissakin.

Opettajan tulee osata ryhmäyttää opiskelijat ja painottaa heidän keskinäistä tukemistaan opintojen aikana. Tukemisen merkitys korostuu erityisesti vaikeina hetkinä tai vastoinkäymisissä. Ryhmäytymistä tapahtuu päivittäin opiskelun ja yhteisen aterioiden valmistuksen merkeissä opetustehtävillä. Pienet yhteiset retket, kuten makkarapaistot tai frisbeegolf, edistävät myös ryhmän yhteenkuuluvuutta. Työpaikkavierailut ja tutustuminen tuleviin työympäristöihin ovat yhdessä tekemistä ja osa oppilaitoksen yhteistä toimintaa. Valmistumisen jälkeen opiskelijoille voisi kehittää jonkinlaisen järjestelmän kuulumisten ja kokemusten jakamiseen. Tällä hetkellä valmistuneet vierailevat vain satunnaisesti koululla kertoakseen kuulumisiaan, mutta haastateltavan mielestä olisi hyödyllistä, että valmistuneet jakaisivat enemmän konkreettisia kokemuksiaan ja kertomuksiaan toisille nuorille siitä, miten heidän opintojensa jälkeen on mennyt.

Haastattelun loppuun keskusteltiin kehittämiskohteista ja tarpeista, joissa painottui työelämän ja oppilaitosten yhteistyön vahvistaminen sekä vierailujen lisääminen yrityksiin ja työpaikoille. Haastateltavan mukaan alan työpaikat ovat usein vieraita ja kaukaisia peruskoulusta tuleville opiskelijoille. Työssäoppimisjaksoja voidaan kuitenkin muokata opiskelijoiden tarpeiden mukaan ja säätää niiden pituutta joustavasti. Haastateltava korostaa lopuksi, että kaikkien alalla työskentelevien tulisi olla ylpeitä siitä, mitä tekevät, olipa kyse sitten yksityisestä tai julkisesta sektorista. Tämä vahvistaa alan arvostusta ja mainetta, korostaen ravintola-alan työn tärkeyttä ja tarpeellisuutta.

#### **5.4 Teemahaastattelu 16.11.2022**

Teemahaastattelu suoritettiin Teams-sovelluksen välityksellä ja sen kesto oli noin puoli tuntia. Haastattelu nauhoitettiin ja litteroitiin. Haastattelun aiheena oli opettajan näkemykset ravitsemis-alasta, sen tulevaisuudesta sekä vaikutuksista nuoriin opiskelijoihin. Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian opettajaa haastatteleamalla saatiin käsitys, että kaikki alan koulutuspaikat on saatu syksyllä täytettyä, mutta opiskelijat eivät välttämättä valmistu aloittamastaan koulutuksesta. Opiskelijat vaihtavat alaa, kunhan pääsevät kouluun sisälle. Maksuton toinen aste ja oppivelvollisuuden nosto ovat auttaneet saamaan opiskelijoita koulutukseen.

Jyväskylässä aloittaneet opiskelijat ovat opettajan mukaan motivoituneita, mutta haastateltava koki suureksi haasteeksi saada opinnot päätökseen. Tämä johtuu usein siitä, että opiskelijat ajautuvat työelämään ennen valmistumista, koska alalla on suuri haaste löytää työntekijöitä. Työnantajat eivät ole halukkaita tekemään oppisopimussopimusta ja tarjoavat usein liian vähän tunteja, ettei oppisopimus olisi edes mahdollista. Kuitenkin olisi tärkeää saada nuorille koulutus ja valmistuminen ammattiin. Tämä hyödyttäisi työllistymistä jatkossa sekä jatkokoulutuksiin pyrkiessä. Lisäksi haastateltavan mielestä suomen tukijärjestelmä passivoi, koska joissakin tapauksissa kotona makoilemalla saa lähes saman verran rahaa, kuin käymällä töissä.

Haastattelussa nousi esiin se, että ala koetaan usein myös välvaiheeksi työelämässä. Usein työssä viivähdetään alle viisi vuotta ja jatketaan matkaa uusiin haasteisiin. Haastateltava arveli tämän sellittyvän osittain työn fyysisellä raskaudella sekä alhaisella palkkatasolla. Hän jatkoi, että jos asunnon vuokra esimerkiksi Helsingissä on lähes sama kuin kuukauden palkka, ei se motivoi jäämään alalle, vaan kiihdyttää alanvaihtoa. Myös alan sisällä seilataan työpaikasta toiseen, siirrytään ravintolasta julkiselle puolelle ja päinvastoin.

Haastateltavan mielestä työperäinen maahanmuutto voisi olla yksi pelastus MaRa-alalle. Hänen mielestään heillä on usein ammattitaitoa, vaikka kieli tuottaisikin haasteita aluksi. Kielen kyllä ehtii oppimaan myös työn ohessa, kunhan saataisiin osaavat työntekijät ohjattua oikeaa paikkaan. Ravintola-alan taitajia on maahanmuuttajissa paljon, joskin heidän taitonsa voivat rajoittua etniseen keittiöön lähtömaasta. Jos kuitenkin osaa jo valmistaa ruokaa, uuden oppiminen on helpompaa.

Haastateltava ehdotti yhdeksi ratkaisuksi oppivelvollisuusiän noustua 18 vuoteen ja toisen asteen koulutuksen muututtua maksuttomaksi, että yhdeksännen luokan jälkeen olisi teoriavuosi ammattikoulussa, jolloin opiskeltaisiin kaikki yleisaineet. Kaksi seuraavaa vuotta olisi ainoastaan ammatillisia opintoja. Hänen mielestään tällöin olisi helpompaa oppia ammattitaitoja, kun yleisaineet eivät rajoittaisi esimerkiksi työssäoppimisjaksoja. Tällä hetkellä, kun nuori olisi valmis lähtemään työssäoppimisjaksolle, hän ei voi lähteä, koska on menossa jokin yleisaine. Lisäksi yleisainevuosi voisi lisätä miettimisaikaa nuorelle, koska kuusitoistavuotias on todella nuori päättämään koulutusalaan ja alan valinnalla voi olla kauaskantoiset vaikutukset. Tämä voisi myös rauhoittaa ammattikoulutusta, koska sellainen etsikkoaika jäisi pois ja voitaisiin keskittyä opintoihin, sen sijaan, että oppilaita etsitään kaupungilta ja muista vastaavista ”vääristä” paikoista. Tällä hetkellä opettajien työajasta menee paljon muuhun kuin opettamiseen, koska oppilaat kokeilevat rajojaan haastateltava toteaa.

Jos järjestettäisiin yleisainevuosi suoraan peruskoulun jälkeen, olisi oppilailta muistissa luokkatyökentely jo peruskouluajoilta ja heillä ei ole vielä kokemusta muunlaisesta opiskelutyylistä. Tämä voisi auttaa keskittymään opiskeluun ja kun yleisaineet on käyty läpi, monelle olisi mahdollisesti jo ehtinyt syntyä jonkinlainen käsitys haluamastaan koulutuksesta haastateltava pohti.

Lisäksi nousi esille se seikka, että suomalaisesta ammattikoulusta ei valmistu ammattiin, vaan tutkintonimike on perustutkinto. Haastateltava oli sitä mieltä, että ehdottomasti pitäisi saada ammattitutkinto suoritettua perustutkinnon sijaan, tai pitäisi ainakin olla mahdollisuus suorittaa ammattitutkinto pienellä lisäpanostuksella. Haastattelussa nousi esiin myös ammattikorkeakoulun vähäinen ammatillinen opetus. Jos lähtee opiskelemaan esimerkiksi restonomiksi suoraan lukiosta, ei ammatillisia perustaitoja kuulu lainkaan restonomiopintoihin. Ammatillisia taitoja syntyy ainoas-

taan työharjoitteluista, joten lukiosta suoraan tulleella määrä on todella vähäinen. Täytyy ymmärtää perusasiat, että voi toimia esihenkilötehtävissä, joten tällä hetkellä kuilu tässä välissä on todella suuri haastateltava jatkaa.

## 6 Johtopäätökset

### 6.1 Kyselytutkimus

Vastaajista suurin osa (77 %) oli alle 20-vuotiaita ja noin 70 % heistä oli naisia. Tästä voidaan päätellä, että tällä hetkellä sekä koulutuskuntayhtymä OSAOlla että ammattiopisto Lappialla on enemmän naisia ja suurin osa koulutettavista on nuoria peruskoulusta tulleita. Yli puolet vastaajista koki koulutuksen vastaavan odotuksiaan, mutta yli kolmasosa oli asiasta erimieltä, mikä herättää kysymyksiä onko opiskelijoilla ollut mitään käsitystä alasta ennen sinne hakemista. Osa vastaajista on kokenut alan henkisesti ja fyysisesti raskaaksi. Positiivisista vastauksista nousi esiin myös mielenkiinto alaa kohtaan ja viihtyminen koulussa.

62 % vastaajista uskoo työskentelevän alalla todennäköisesti tulevaisuudessa ja 38 % ei usko tulevaisuudessa työskentelevän ravintola-alalla, mikä on huolestuttava lukema työvoimapulasta kärsivälle alalle. Myös kysymykseen uskooko opiskelija työllistyvänsä tulevaisuudessa alalla herättää kysymyksen, onko opiskelijoilla käsitystä tämänhetkisestä työvoima tilanteesta, josta myös Boxberg (2022) sekä Huttunen (2023) kirjoittivat, sillä 31 % ei usko työllistyvänsä. Vapaasti kirjoitettavaan palautteeseen tulevaisuudessa työllistymisessä nousi puolesta ja vastaan vastauksia. Työn raskaus koettiin esteenä työllistymiselle ja puolestaan kokkien suuri tarve nähtiin mahdollisuutena työllistymiselle. Ajatuksia herättää, että onko ala liian raskas nykyajan nuorille, koska yli kolmasosa ei usko työskentelevän alalla jatkossa ja joka kolmas vastaajista ei usko edes työ mahdollisuuksiin tulevaisuudessa. Tämä tukee myös aikaisempaa tutkimusta aiheesta, kuten esimerkiksi Häiväläinen (2020) kirjoitti.

Työssäoppimiskokemuksissa vastauksissa korostuivat huonot kokemukset, missä opiskelijoita oli kohdeltu huonosti tai heille ei ollut annettu tarpeeksi oppimista kehittäviä työtehtäviä kuten myös Viitanen (2023) ja Koivisto (2023) kirjoittivat. Vastauksissa korostuivat työssäoppimisen rankkuus, yksitoikkoisuus ja osalla työntekijöiden negatiivinen suhtautuminen harjoittelijoihin. Myös hyviä

kokemuksia työssäoppimisjaksoilta oli alaan liittyvien uusien asioiden oppimisen sekä uusiin ihmisiin tutustumiseen liittyen kuten Remeskin (2023) kirjoitti. Ammattioppilaitoksilla ja työssäoppimispaikoilla on erittäin suuri merkitys siihen, miten opiskelijoilla työssäoppiminen onnistuu, Sandqvist (2022) oli tästä samaa mieltä. Työssäoppimisjaksoja on kuitenkin jo heti ensimmäisestä opiskeluvuodesta alkaen ja kaikki näytöt suoritetaan työssäoppimispaikoilla.

Opiskelijoilta kysyttiin positiivisia asioita, mitkä saisivat jäämään alalle ja negatiivisia tekijöitä, minkä vuoksi alalle ei mahdollisesti jäädä tulevaisuudessa. Vastaajat haluavat työskennellä hyvässä työilmapiirissä, missä oppii uusien hyvännäköisten ja maukkaiden ruokien valmistamista. Pitovoimaan vaikuttaisi positiivisesti myös hyvä palkkaus ja itselle mahdollisimman sopivaksi räätälöity työaika. Yhtenä tärkeänä pitovoimaa parantavana tekijänä nähdään vastaajien mielestä parempi työntekijöiden kuunteleminen, mikä on nykyaikana tärkeää ottaa huomioon työpaikoilla. Negatiiviset tekijät ravintola-alalla ovat pysyneet samanlaisina vuodesta toiseen ja ne korostuivat tässäkin tutkimuksessa. Vastauksista nousee esille huono palkkaus, kiireiset pitkät työvuorot, vuorotyön tuoma epäsäännöllisyys, työn kuormittavuus henkisesti ja fyysisesti sekä lomien ajankohdan epävarmuus. Alan positiivisista ja negatiivisista aiheista kirjoittivat myös esimerkiksi Jähi ym. (2023), Keppola (2021) sekä Rantala (2019).

Alueellisia eroja tällä kyselyllä ei saatu, koska oppilaitosten määrä supistui kahteen. Olisiko tulos ollut erilainen, jos koulut eivät sijaitsisi alle 150 kilometrin päässä toisistaan? Koska kerätty tietoperusta tukee tutkimustuloksia, ei alueellisia eroja luultavasti juurikaan ole. Tämän selvittämiseen pitäisi tehdä lisätutkimuksia eri alueilta.

## 6.2 Teemahaastattelut

Haastattelussa nousi esille lisäresurssien tarve erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille ja lisäksi siihen, että jatkuvan haun kautta tulee opiskelijoita ympäri vuoden. Ala tarvitsee uusia ammattilaisia tällä hetkellä kipeästi ja on hyvä, että jatkuvalla haulla voidaan aloittaa opiskelu ympäri vuoden. Onko tässä kuitenkaan otettu huomioon riittävä henkilöstömäärä suhteessa opiskelijoihin ja heidän erityistarpeisiinsa?



Ryhmäytyminen ja oppilaiden tukeminen korostuivat haastattelussa merkittävänä asiana heti opiskelun alusta lähtien. Haastateltavan mielestä yhdessä tekeminen, kuten pienet retket tai työpaik-kavierailut ovat osa tärkeää yhdessä tekemistä, mikä lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta. Jokapäiväistä ryhmäytymistä ovat päivittäinen opiskelu ja yhteisen aterian valmistaminen opetuskeittiöllä. Haastattelijalle jäi positiivinen kuva siitä, kuinka haastateltu opettaja oikeasti välittää opiskelijoista ja haluaa heidän parastaan. Myös opiskelun jälkeiseen aikaan olisi hyvä kehittää jokin konkreettinen keino, millä saataisiin yhteys jo valmistuneisiin opiskelijoihin ja mitä heille kuuluu elämässä. Tästä olisi hyötyä aktiivisille opiskelijoille, koska valmistuneet opiskelijat voisivat jakaa kokemuksiinsa toisille nuorille alasta. Onko tässä yksi tekijä siihen, että monet alalle valmistuvat vaihtavat alaa, jos eivät saa tarpeeksi tukea työllistymiseen tai eivät voi jakaa kokemuksia valmistumisen jälkeen.

Esiin nousi myös se, että alan opiskelijat eivät välttämättä valmistu aloittamastaan koulutuksesta kahdesta syystä. Oppilaat vaihtavat koulutusalaan päästyään opiskelemaan tai ajautuvat valmistumatta työelämään. Oppisopimuspaikkoja ei tahdo kuitenkaan saada liian vähäisten tuntien vuoksi. Koulutuksen saaminen ja valmistuminen olisi tärkeää nuoren tulevaisuuden kannalta. Opettaja oli kiinnittänyt huomiota myös siihen, että useat alalle valmistuneet nuoret ovat viiden vuoden kuluessa joko vaihtaneet jo alaa tai opiskelevat uutta alaa. Hän arveli tämän johtuvan matalasta palkkatasosta ja työn kuormittavuudesta.

Opettajat ovat kuormittuneita työssään. Opettajien työaikaa kuluu paljon myös koulutuksen ulkopuolisiin asioihin, kuten nuorten etsimiseen kaupungilta. Nuoret kokeilevat rajojaan ja etsivät paikkaansa koulussa, joten ratkaisuksi hän ehdotti yleisainevuotta ammatilliseen koulutukseen. Opettajalla on iso rooli oppilaiden pysymiseen koulutuksessa ja luottamuksellinen suhde tulee luoda heti alussa kestäen läpi koulutuksen. Lisäksi opettajan pitää pystyä motivoimaan ja kannustamaan oppilaita kaikissa tilanteissa.

Haastattelujen analyysin pohjalta voisi sanoa, että alan opiskelijat eivät välttämättä valmistu tai jää alalle valmistumisen jälkeen. Erityisen tuen piirissä on paljon opiskelijoita, joten resursseja heidän opettamiseensa pitäisi lisätä. Myös käytössä oleva jatkuva haku lisää opettajien työtaakkaa. Voisiko yhteydenpito jo valmistuneisiin oppilaisiin jatkaa valmistumisen jälkeen jonkin aikaa, jotta

nuoret saataisiin pidettyä aktiivisena. Työperäinen maahanmuutto voisi olla yksi ratkaisu työvoimapulaan, mutta suurimpana syynä työvoimapulaan voidaan pitää alan fyysistä kuormittavuutta sekä matalaa palkkatasoa. Opettajan rooli korostuu alan kiinnostavuuden kannalta. Jos opettaja on motivoitunut ja saa nuoret osallistumaan aktiivisesti on heidän tulevaisuutensa alalla valoisampi.

Teemahaastatteluista saatiin hyviä vastauksia kahden eri alueen opettajalta Oulusta ja Jyväskylästä. Vastauksissa oli samankaltaisuuksia, mutta myös paikallisia eroja. Kahden teemahaastattelun pohjalta on haastavaa tehdä johtopäätöksiä ja suuremmalla otannalla saataisiin laajemmin selvitettyä opettajien mielipiteitä.

### **6.3 Tutkimuksen luotettavuus**

Vaikka tutkimukseen saatiin vähän vastauksia, saadut vastaukset edustavat silti enemmistön mieltä matkailu- ja ravitsemisalasta valituissa oppilaitoksissa. Lappiasta valmistuvia alan opiskelijoita on kymmenen, joista viisi vastasi kyselyyn, näin ollen vastausprosentti oli 50. OSAOlla valmistuvien määrä on neljätoista ja kahdeksan vastasi tutkimukseen, joten vastausprosentti oli 57. Tutkimustulosta voidaan pitää luotettavana, koska enemmistö vastasi kyselytutkimukseen.

Alkuperäinen tutkimussuunnitelma ja opinnäytetyön aikataulu käsitti ainoastaan oppilaille suunnatun kyselytutkimuksen, mutta opettajien haastattelut otettiin mukaan opinnäytetyöhön, jotta saataisiin laajempi käsitys alasta. Haastattelut on alun perin toteutettu kehittämis- ja tutkimustoiminta kurssille. Koska haastattelujen aihe sopi opinnäytetyöhön, kysyttiin materiaalin uudelleen käyttöön lupa haastatelluilta henkilöiltä sekä Jyväskylän ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyön aikataulun vuoksi ei tehty uusia haastatteluita, koska niiden litterointiin ja analysointiin olisi kulu- nut paljon aikaa ja opinnäytetyön valmistumisajankohtaa ei haluttu muuttaa.

## 7 Pohdinta

Tutkimuksessa, haastatteluissa sekä tietoperustassa esiin nousivat samat ongelmat alan heikkoon pitovoimaan. Ongelmiksi koetaan yleisesti työn kuormittavuus, matala palkkataso, vuorotyö ja alan kausiluontoisuus. Lomat ovat usein eri aikaa kuin muulla perheellä, kuten myös muu vapaa-aika. Saadut tutkimustulokset nojaavat vahvasti kerättyyn tietoperustaan, joten tästä voidaan päätellä alan todellakin painivan pitovoimaongelmien kanssa. Myös kansainväliset artikkelit olivat samoilla linjoilla, joten ongelma koskee koko ravitsemisalaa globaalisti. Useat alan asiantuntijat kuten Puhakainen & Vehkaperä (2023) nostivat myös koronan kriisin pahaksi takaiskuksi alalle, ja sen tuoma epävarmuus sai monen ravintola-alan ammattilaisen vaihtamaan työpaikkaa. Työtilanteen normalisoituessa ja rajoitusten poistamisen jälkeen ei vapaisiin työtehtäviin ole tullut samalla lailla työntekijöitä kuin lähtijöitä oli poikkeusolojen aikana.

Teemahaastattelussa nousi esiin idea ammattikoulutukseen liitettävästä perusopetusvuodesta. Tämä voisi selventää monelle nuorelle tulevaisuuden suunnitelmia, jos koulutus keskittyisi tämän jälkeen ainoastaan ammatillisiin opintoihin. Alan kiinnostavuus voisi lisääntyä, kun pääsisi paremmin kiinni käytännön opetteluun. Työskentelyyn tulisi mahdollisesti jonkinasteista varmuutta ja rutiinia jo opintojen aikana, joten työelämään siirtyminen olisi luultavasti helpompaa. Toisaalta tämä idea ei sinällään ratkaise minkään alan työvoimapulaa, mutta ehkä se vähentäisi nuorten kiipulua ammatillisessa koulutuksessa. Toteutetussa kyselyssä nousi esiin koulutuksen raskaus niin henkisesti, kuin fyysisestikin ja raskaaksi kokemisen taustalla voi olla ammatillinen osaamattomuus.

Toisaalta alan negatiiviseen puoleen voi vaikuttaa myös jo alalla työskentelevien konkareiden asenne työtään kohtaan. Kahvipöytäkeskusteluissa esimerkiksi työssäoppijan kanssa nousee esiin omat negatiiviset ajatukset. Usein kuulee alalla pitkään työskennelleen sanovan nuorelle, että älä tälle alalle jää, kouluttaudu johonkin muuhun työhön, ala on fyysisesti raskasta ja palkka on huono. Tällainen puhetapa on omiaan karkottamaan nuoret alalta, vaikka heillä olisikin tarkoitus työskennellä MaRa-alalla. Jos puolestaan alaa nostettaisiin positiiviseen valoon työntekijöiden keskuudessa ja esiteltäisiin alan parhaita puolia kuten Työelinkeinoministeriön Toimialaraportissa (2022) kirjoitettiin, toisi se luultavasti myös uusia motivoituneita työntekijöitä paremmin alalle. Oman työn arvostus on tärkeää, jotta alan pitovoimaa saataisiin paremmaksi.

Ammattikoulun opettaja on tärkeässä osassa alan muuttamisessa mielenkiintoiseksi. Jos opettaja saa motivoitua nuoret ja saa heidän kiinnostuksensa ruoanvalmistukseen ja tarjoiluun heräämään, on alalle tulossa osaavaa henkilökuntaa. Tässäkään ei voi koko vastuuta siirtää opettajalle, jos oppilaalla ei ole motivaatiota opiskelua ja alaa kohtaan, on opettajalla lähes mahdoton tehtävä edessä.

Työssäoppimisjaksot ovat myös ratkaisevassa osassa. Jos alaa opiskeleva nuori ei saa osallistua varsinaisiin alan töihin, vaan työssäoppimisjakso koostuu lähinnä siivouksesta ja tiskaamisesta, on hyvin todennäköistä, että nuori ei jää alalle valmistumisen jälkeen, vaan kouluttautuu muuhun työhön. Työssäoppimisjakson sijoittaminen aivan koulutuksen alkuun kuormittaa kohtuuttomasti työssäoppimisyritystä, koska nuorelle pitää opettaa kaikki perusasioista lähtien. Opiskelijoille voi tulla pahimmillaan sellainen tunne, ettei osaa tarpeeksi tai on taakaksi työssäoppimispaikalle, kun perusasioiden oppimiseen menee kohtuuttoman paljon aikaa. Heiskanen (2023) oli myös samaa mieltä, että negatiiviset työssäoppimiskokemukset kokemukset voivat johtaa alan vaihtamiseen. Koulutukseen tulisi kuulua perusopetus, jonka jälkeen vasta siirryttäisiin oppimaan käytäntöä työpaikoille. Ravintoloissa työskentelevillä ei ole opettajan pätevyyttä kuten Sandqvistkin (2022) kirjoitti. Tässäkin korostuu ammatillisen opettajan tärkeys, varsinkin koulutuksen alkupuolella.

Kyselyn tuloksissa korostuivat negatiiviset kokemukset, joten herää kysymys, onko kyselyyn saatu aktivoitua negatiivisesti alasta ajattelevia paremmin, kuin positiivisesti ajattelevia, vai onko ala todellakin niin huonossa valossa nuorten keskuudessa. Koska myös aikaisemmat tutkimukset osoittavat alan negatiivisia puolia ja nyt toteutetun tutkimuksen tulokset ovat suoraan verrattavissa niihin, on alan pitovoimatekijöihin kiinnitettävä tulevaisuudessa entistä enemmän huomiota, jotta ravintoloissa käyminen on tulevaisuudessakin mahdollista. Osaavan henkilökunnan saaminen ja siitä kiinni pitäminen on yrityksen elinehto kiristyvässä kilpailutilanteessa.

Koska alasta on saatavilla myös positiivisia kokemuksia, kuten esimerkiksi Launis (2022) kirjoitti, nousee esiin se seikka, että onko opinnäytetyössä keskitytty etsimään ainoastaan negatiivista tietoperustaa. Negatiiviset asiat kuitenkin korostuivat löydettyjen lähteiden sisällöissä, joten alan ongelmat vaativat laajempaa selvitystyötä. Koska opinnäytetyön aiheena oli selvittää alan heikkoa pitovoimaa, keskityttiin keräämään enemmän siihen liittyvää tietoperustaa ja kyselytutkimuksen

kysymykset valittiin aiheeseen sopiviksi. Kyselytutkimuksessa oli mahdollisuus kertoa myös positiivisia asioita alasta, mutta negatiivisiin asioihin tuli enemmän vastauksia, joten tämäkin tukee alan negatiivista pitovoimaa. Kyselytutkimuksen kysymysten asettelulla ei kuitenkaan haluttu ohjata vastaajia, vaan pyrittiin saamaan kokonaiskuva nuorten ajatuksista valitsemaansa koulutusalaan kohtaan.

Kyselytutkimukseen tuli valitettavasti vähemmän vastauksia kuin odotettiin, mikä johtui erityisesti yhden koulun jättämisellä poissa kyselystä kyselylupa ongelmien takia. Kyselytutkimus kannattaisi laajentaa eri ammattioppilaitoksiin, jos vastausmäärät jäävät pieniksi tutkittavassa ammattioppilaitoksessa. Siihen pitää kuitenkin varata aikaa ja resursseja runsaasti, koska yhteyshenkilöiden tavoittamiseen ja kyselyluvan saamiseen voi mennä monta päivää tai viikkoa. Lisäksi vastaamiseen pitää varata yleensä vähintään kaksi viikkoa ennen kuin vastauksia pääsee analysoimaan. Tässä opinnäytetyön tutkimuksessa se olisi tarkoittanut sitä, että tutkimuksen aloitus ajankohta olisikin pitänyt aloittaa jo marras-joulukuussa, jotta aikataulu ei myöhästyisi. Vähäisen vastausmäärän vuoksi kyselystä saatua dataa vertailtiin tarkasti löydettyyn tietoperustaan sekä ammattilaisille tehtyihin teemahaastatteluihin, joiden pohjalta saatiin varmistus pitovoima ongelmiin.

Opinnäytetyössä käytetyt lähteet valikoituivat mukaan ensisijaisesti sisällön ja julkaisuvuoden perusteella. Lähes kaikki lähteet on julkaistu vuoden 2020 jälkeen, joten saatiin selvitettyä alan nykyinen tilanne. Käytettyjen lähteiden sisältö oli opinnäytetyön kannalta relevanttia ja ne tukivat valittua aihetta. Tietoperustaan ei kelpuutettu kaikkia löydettyjä lähteitä, vaan niitä tutkittiin kriittisesti ennen valintaa. Koska lähdeluettelo on useita sivuja pitkä, voidaan todeta, että aiheeseen on perehdytty huolellisesti ja tietoperustaa on kerätty laajasta materiaalista. Laaja tietoperusta muodostaa hyvän pohjan opinnäytetyölle ja lisää sen luotettavuutta pitovoimaa selvittäessä.

## **7.1 Jatkotutkimukset**

Koska tässä opinnäytetyössä keskityttiin selvittämään MaRa-alan pitovoiman haasteita, ei hakemaan niihin ratkaisuja, voisi jatkotutkimuksena selvittää keinoja pitovoiman haasteiden selvittämiseen. Tämän opinnäytetyön pohjalta ratkaisujen hakeminen olisi helpompaa, koska pohjatyo pitovoiman haasteisiin on jo tehty. Opinnäytetyötä hyödyntämällä voisi keskittyä heti hakemaan ongelmaan ratkaisua.

Koska myöskään alueellisia eroja ei selvitetty, olisi hyvä tutkia aihetta maanlaajuisesti. Jatkotutkimuksien kannalta olisi tärkeää myös selvittää vastavalmistuneiden mielipiteitä sen jälkeen, kun he ovat lähteneet koulusta työelämään. Vastauksia tarvittaisiin siihen, miten he ovat työllistyneet ja kuinka työelämä on lähtenyt käyntiin sekä ovatko he jääneet työskentelemään ravitsemisalalle.

Määrällinen kyselytutkimus alaan liittyen voisi olla jatkuvassa käytössä ammatillisissa koulutuksissa valmistuville opiskelijoille. Koulutuspaikat saisivat arvokasta tietoa nuorten ajatuksista ja miten asiat kehittyvät vuodesta toiseen. Lisäksi oppilaitokset voisivat reagoida ongelmiin opetuksessa ja työssäoppimispaikoilla, jotta opiskelijoiden lähtökohdat työelämään olisivat mahdollisimman hyvällä tasolla.

## Lähteet

Aineistotyytit. N.d. Artikkelel fsd.tuni.fi-verkkosivuilla. Viitattu 19.3.2024.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/aineistotyytit/aineistotyytit/>

Bocuse d'Or-kokki Johan Kurkela: "Ravintola-alan pitää muuttua". N.d. Julkaisu fredmangroup.com-verkkosivuilla. Viitattu 23.10.2023. <https://fredmangroup.com/bocuse-dor-kokki-johan-kurkela-ravintola-alan-pitaa-muuttua/>

Boxberg, K. 2022. Paheneva työntekijäpula kurittaa etenkin palvelualaa. Talouselämä.167.6.2022. Julkaisu media-arkisto.com-verkkosivuilla. Viitattu 30.10.2023. <https://www-media-arkisto-com.ezproxy.jamk.fi:2443/text/cc9702b2-e407-4663-a93f-819e0501d00c>

Cadaut, M.2023. Työntekijöiden viihtyvyys on tulevaisuuden eilinehto. Artikkelel Meira Novan verkkosivuilla. 20.10.2023. Juttu julkaistu Nova-lehden numerossa 8/23. Viitattu 21.10.2023. <https://www.meiranova.fi/uutishuone/article/tyontekijoiden-viihtyvyys-on-tulevaisuuden-elin-ehto>

Erkko, A. 2022. Suuri irtisanoutumisten aalto laittaa työpaikat uuteen tilanteeseen- Mutta onko vaihtuvuus aina huono asia? Artikkelel Talouselämä verkkosivuilta 15.2.2022. Viitattu 21.1.2024. <https://www.talouselama.fi/uutiset/suuri-irti-sanoutumisten-aalto-laittaa-tyopaikat-uuteen-tilanteeseen-mutta-onko-vaihtuvuus-aina-huono-asia/c20d0ab0-d409-4673-9c3e-73923925fb90>

Eronen, H. 2019. Käsitteletkö kuitenkin henkilötietoja? Artikkelel vastuullinentiede.fi-verkkosivuilla. 10.6.2019. Viitattu 14.2.2024. <https://vastuullinentiede.fi/fi/tutkimustyo/kasitteletko-kuitenkin-henkilotietoja>

Flexible could alleviate restaurant labour shortages. 2022. Julkaisu HRNews Alexandria-verkkosivuilla. 19.7.2022. Viitattu 21.9.2023. <https://www.proquest.com/docview/2691796500/fulltext/4EF9AA5E98A44C3DPQ/1?accountid=11773>

Gebbers, M., Pantelidis, I. S. & Goss-Turner, S. 2020. Conceptualising patterns of career commitment: The leaving process in hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 126-147. Viitattu 30.10.2023. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2019-0338>

Granlund, M. 2021. Ravintola-ala on hyvä ponnahduslauta työelämään. Julkaisu omnia.fi-verkkosivuilla. 29.10.2021. Viitattu 21.9.2023. <https://www.omnia.fi/uutiset/ravintola-ala-hyva-ponnahduslauta-tyoelamaan>

Günther, K., Hasanen, K. & Juhila, K. N.d. Johdanto: Analyysi ja tulkinta. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 24.9.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/#:~:text=Aineistoa%20tulisi%20sitien%20tarkastella%20analyysitesti%20ja%20tulkita%20tehty%C3%A4,tarjoavat.%20Laadullista%20analyysia%20voidaan%20tehd%C3%A4%20useilla%20eri%20menetelmill%C3%A4.>

Harju-Myllyaho, A., Satokangas, P., Vieru, M., Vähäkuopus, M., Lindström, V. & Paavola, J-M. 2022. Matkailutoimialan työllisyys muuttuvassa toimintaympäristössä. Työ- ja elinkeinoministeriö TEM toimialaraportit 2022:3. Viitattu 21.1.2024. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164064/TEM\\_2022\\_3\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164064/TEM_2022_3_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Havia, M. 2022. Työkykyjohtaminen ja palkitseminen tukevat sitouttamista ja rekrytointeja. Artikkelit Vitriinin verkkosivuilta 3.1.2022. Viitattu 25.1.2024. <https://www.vitriini.fi/kumppanisisalot/tyokykyjohtaminen-ja-palkitseminen-tukevat-sitouttamista-ja-rekrytointeja.html>

Heiskanen, M. 2023. Pääkirjoitus: Muistan, miten liekeissä olin- työharjoittelulla on valtava merkitys. Artikkelit Avemedian verkkosivuilta 15.2.2023. Viitattu 21.1.2024. <https://www.avemedi.fi/bisnes/paakirjoitus-muistan-miten-liekeissa-olin-tyoharjoittelulla-on-valtava-merkitys/>

Huttunen, K. 2023. Matkailu- ja ravintola-alan työvoimapula ei ole ratkennut, mutta yrittäjät uskovat tilanteen paranevan. Artikkelit yle.fi-verkkosivuilla. 2.2.2023. Viitattu 30.10.2023. <https://yle.fi/a/74-20015655>

Hyvärinen, M., Suoninen, E. & Vuori, J. N.d. Haastattelut. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere. Yhteiskuntatieteen tietoaarkisto. Viitattu 10.6.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>

Häiväläinen, M. 2020. Kolme näkökulmaa ravintola-alalta. Julkaisu yrittajat.fi-verkkosivuilla. 11.3.2020. Viitattu 23.10.2023. <https://www.yrittajat.fi/uutiset/kolme-nakokantaa-ravintola-alalta/>

Jokinen, A. N.d. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 24.2.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-nakokulmat/>

Juhila, K. N.d. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 21.9.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>

Jähi, M., Kylänen, M., Leponiemi, S., Murtomäki, P. & Simunaniemi, M. 2023. Henkilöstöä osallistamalla nostetta ravintola-alalle. AMK-lehti/ UAS Journal. 9.3.2023. Viitattu 21.10.2023. <https://uasjournal.fi/1-2023/henkilostoa-osallistamalla-nostetta-ravintola-alalle/>

Kaihola, O. 2023. Toimialaraportit, Matkailun toimialaraportti 2023. Julkaisu työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivuilla. 25.4.2023. Viitattu 26.11.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164883/TEM\\_2023\\_3\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164883/TEM_2023_3_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Keppola, E. 2012. Kolme asiaa karkottaa nuoren työntekijän. Julkaisu is.fi-verkkosivuilla. 25.6.2012. Viitattu 23.10.2023. <https://www.is.fi/taloussanommat/oma-raha/art-2000001758161.html>



Koivisto, S. 2023. Vauhtia helvetin kameleontti, ravintola-alan harjoittelut tarjoavat monenlaisia kokemuksia. *Aromi*, 56, 29. Mediatalo Keskisuomalainen Omnipress Oy

Laadullisen tutkimuksen tekeminen. N.d. Artikkelit [fi.surveymonkey.com](https://fi.surveymonkey.com)-verkkosivuilla. Viitattu 24.2.2024. <https://fi.surveymonkey.com/mp/conducting-qualitative-research/>

Launis, M. 2022. Helmi Niemelä, 20 rakentaa ravintolauraa: ”Jos on itse halukas oppimaan jatkuvasti uutta, on tällä alalla toimiminen unelmaa”. Julkaisu [avecmedia.fi](https://www.avecmedia.fi)-verkkosivuilla. 19.4.2022. Viitattu 23.10.2023. <https://www.avecmedia.fi/ura/helmi-niemela-20-rakentaa-ravintolauraa/>

Lauronen, E. 2022. Hyvinvointi työssä pitää ammattilaisen alalla. Artikkelit Kespron verkkosivuilta 15.12.2022. Viitattu 21.1.2024. <https://www.kespro.com/ideat-ja-inspiraatiot/artikkelit/hyvinvointi-tyossa-pitaa-ammattilaisen-alalla>

Lehtinen, A. 2023. Ravintoloiden hyvää kehitystä uhkaa kustannusten nousu ja työvoimapula- matkailu- ja ravintola-alan vastustaa alv-nostoa. Artikkelit [Avecmedian](https://www.avecmedia.fi) verkkosivuilla 28.6.2023. Viitattu 30.10.2023. <https://www.avecmedia.fi/bisnes/ravintoloiden-hyvaa-kehitysta-uhkaa-kustannusten-nousu-ja-tyovoimapula-matkailu-ja-ravintola-alan-vastustaa- Alv-nostoa/>

Lith, P. 2021. Tilastot todistavat ravintola-alan vetovoiman hiipumisen. Julkaisu [vitriini.fi](https://www.vitriini.fi)-verkkosivuilla. 21.10.2021. Viitattu 21.9.2023. <https://www.vitriini.fi/ilmio/tilastot-todistavat-ravintola-alan-vetovoiman-hiipumisen.html>

Lytle, T. 2020. Top HR Challenges in the Hospitality Industry. Julkaisu [shrm.org](https://www.shrm.org)-verkkosivuilla. 1.12.2020. Viitattu 1.11.2023. <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/winter2020/Pages/top-hr-challenges-in-the-hospitality-industry.aspx>

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry. 2023. Hallitusohjelmasta apua matkailu- ja ravintola-alan toipumiseen- Etelä-Karjalan matkailu etsii uutta kasvua. Artikkelit [ePressi](https://www.epressi.com) verkkosivuilla. 17.3.2023. Viitattu. 30.10.2023. <https://www.epressi.com/tiedotteet/matkailu/hallitusohjelmasta-apua-matkailu-ja-ravintola-alan-toipumiseen-etela-karjalan-matkailu-etsii-uutta-kasvua.html>

Miten suomalainen syö ulkona 2020?. 2019. Julkaisu [kespro.com](https://www.kespro.com)-verkkosivuilla. 23.12.2019. Viitattu 22.2.2024. <https://www.kespro.com/ideat-ja-inspiraatiot/artikkelit/miten-suomalainen-syo-ulkona-2020>

Mustonen, S. & Puranen, P. 2022. Kielitietoiset käytänteet tukemassa maahanmuuttotaustaisten opiskelijoiden kiinnittymistä ammatilliseen koulutukseen. *Kasvatus*, 52, 1, 65–78. Viitattu 4.6.2023. <https://janet.finna.fi>, [journal.fi](https://journal.fi)

Mäkelä, A. 2023. Onko osaajapula sittenkin työnantajan oma syy? Asiantuntija varoittaa yleisestä virheestä- ”Hälytysmerkki, johon tulee puuttua”. Artikkelit [Duunitorin](https://www.duunitorin.fi) verkkosivuilta, julkaistu ensimmäisen kerran 12.4.2022. Viitattu 21.1.2024

Määrällinen tutkimus. 2015. Julkaisu koppa.jyu.fi-verkkosivuilla. 23.4.2015. Viitattu 19.4.2024. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>

Nelimarkka, M. 2021. Sulku päättyy ja työvoimapula korostuu- Lisää tekijöitä alalle. Aromilehti 16.6.2021. Viitattu 1.6.2023. <https://aromilehti.fi/artikkelit/sulku-paattyy-ja-tyovoimapula-korosuu-lisaa-tekijoita-alalle/>

Nousiainen, I. 2023. Ensimmäinen työkokemus ravintola-alalta voi olla karu kokemus- ”Rakkautesta lajiin- asenne on hävinnyt”, sanoo PAMin edustaja. Artikkelit Yle verkkosivuilta 7.7.2023. Viitattu 21.1.2023. <https://yle.fi/a/74-20039027>

Nuoret haluavat johtajiksi vaikuttaakseen parempaan työelämään - tutkimus paljastaa hyvän johtajan piirteet tulevaisuudessa. 2022. Julkaisu sttinfo.fi-verkkosivuilla. 23.3.2022. Viitattu 25.10.2023. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/69935653/nuoret-haluavat-johtajiksi-vaikuttaakseen-parempaan-tyoelamaan---tutkimus-paljastaa-hyvan-johtajan-piirteet-tulevaisuudessa>

Nurminen, T., Valpola, A., Mauno, H., Tanninen, H. & Kiuru, M. 2021. Työvoimapula kiusaa muualakin kuin Suomessa – Näin ongelma on ratkaistu maailmalla. Artikkelit uusisuomi.fi-verkkosivuilla. 4.9.2021, päivitetty 22.2.2023. Viitattu 20.2.2024. <https://www.uusisuomi.fi/uutiset/tyovoimapula-kiusaa-muualakin-kuin-suomessa-nain-ongelma-on-ratkaistu-maailmalla/c4de8acf-cb2a-4711-94b1-a2d2599be76a>

Nyt nuorten tulevaisuusraportti 2023. Kyselytutkimus nuorten asenteista työelämää, taloustaitoja ja yrittäjyyttä kohtaan. 30.8.2023. Viitattu 28.10.2023. <https://nuortennyt.fi/ajankohtaista/tutkimukset/tulevaisuusraportti/>

OSAO yhteishaku 2024. 2024. PowerPoint esitys Oulun kaupungin verkkosivuilta 9.1.2024. Viitattu 19.3.2024. <https://www.ouka.fi/media/7220/download>

OSAO. N.d. Hei tätä on OSAO. Tietoa koulutuksesta OSAO:n verkkosivuilla. Viitattu 19.3.2024. <https://www.osao.fi/tietoa-osaosta/>

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry. 2023. PAMin jäsenkysely kertoo monin tavoin heikkenevästä tilanteesta. Artikkelit Travelnews verkkosivuilla. Viimeksi muutettu 12.3.2023. Viitattu 21.10.2023. <https://travelnews.fi/fi/pamin-jasenkysely-kertoo-monin-tavoin-heikkenevasta-tilanteesta>

Peltonen, J. 2021. Ravintola-alan työvoimapulaan on selkeä ratkaisu: nyt tarvitaan lisää maahanmuuttajia ja koulutusta. Artikkelit Aromilehden verkkosivuilta 4.10.2021, julkaistu Aromissa 8/21. Viitattu 27.1.2024. <https://aromilehti.fi/artikkelit/ravintola-alan-tyovoimapulaan-on-selkea-ratkaisu-nyt-tarvitaan-lisaa-maahanmuuttajia-ja-koulutusta/>

Pk-toimialabarometri, matkailu. 2022. Tem toimialapalvelu. Toimialaraportti julkaisut.valtioneuvosto.fi-verkkosivuilla. Viitattu 13.11.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164379/Pk-toimialabarometri\\_Matkailu\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164379/Pk-toimialabarometri_Matkailu_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Poutiainen, E. 2024. Tätä on ravintola-alan nykypäivä: Asenneongelmaisia harjoittelijoita, ja työpaikka vaihtuu lennosta. Artikkelit yle.fi-verkkosivuilla. 4.1.2024. Viitattu 7.1.2024. <https://yle.fi/a/74-20066982>

Puhakainen, E. & Vehkaperä, M. 2023. Mitäs saisi olla? Matkailu- ja ravintola-alan tulevaisuuden osaamista. Haaga-Helian julkaisut 2/2023. Raisio: Newprint. Viitattu 2.6.2023. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/792844/mitasaisiolla.pdf?sequence=1>

Rantala, K. 2019. Nuoret kaikkoavat ravintola-alalta – kokkikato vaivaa ympäri maan. Artikkelit yle.fi-verkkosivuilla. 1.5.2019. Viitattu 24.9.2023. <https://yle.fi/uutiset/3-10757098>

Ravintolaruokailun ja ulkona syömisen tulevaisuus. 2018. Julkaisu kespro.com-verkkosivuilla. 23.10.2018. Viitattu 22.2.2024. <https://www.kespro.com/ideat-ja-inspiraatiot/artikkelit/ravintolaruokailun-ja-ulkona-syomisen-tulevaisuus>

Remes, M. 2023. Vuoroin vieraisa. Aromi, 56, 50–51. Mediatulo Keski-suomalainen Omnipress Oy.

Rislakki, E. 2022. Kolumni- Ravintola-alan työvoimapulaan haetaan ratkaisua maahanmuutosta, mutta mitä se tarkoittaa. Kolumni Viisi Tähteä verkkosivuilla. 11.10.2022. Viitattu 30.10.2023. <https://viisitahta.com/kolumnit/kolumni-ravintola-alan-tyovoimapulaan-haetaan-ratkaisua-maahanmuutosta-mutta-mita-se-tarκοittaa/>

Räisänen, R. & Suihkonen, K. 2023. MaRaMa-alan veto- ja pitovoimatekijät esiin. Artikkelit esignals.fi-verkkosivuilla. 20.2.2023. Viitattu 13.11.2023. <https://esignals.fi/kategoria/matkailu/marama-alan-veto-ja-pitovoimatekijat-esiin/#dde89a0c>

Salo, L. 2023. ”Töitä tehdään pienellä porukalla ja tarvittaessa joustetaan ja venytään”- Ravintola-alan haasteina osaajapula ja vetovoiman puute. Jyväskylän ammattikorkeakoulun Turbinaattori-blogi. 20.2.2023. Viitattu. 15.9.2023. [https://blogit.jamk.fi/turbinaattori/2023/02/20/toita-tehdään-pienellä-porukalla-ja-tarvittaessa-joustetaan-ja-venytaan-ravintola-alan-haasteina-osaajapula-ja-vetovoiman-puute/](https://blogit.jamk.fi/turbinaattori/2023/02/20/toita-tehdaan-pienella-porukalla-ja-tarvittaessa-joustetaan-ja-venytaan-ravintola-alan-haasteina-osaajapula-ja-vetovoiman-puute/)

Sandqvist, J. 2022. Ravintolakonkari huolissaan: Opiskelijat passitetaan liian aikaisin työharjoitteluun. Julkaisu avecmedia.fi-verkkosivuilla. 7.10.2022. Viitattu 25.10.2023. <https://www.avecmedia.fi/bisnes/ravintolakonkari-huolissaan-opiskelijat-passitetaan-liian-aikaisin-tyoharjoitteluun/>

Schmidt, L., García-Almeida, D. J. & Chang, C. 2022. Career change of young talent and the influence of knowledge transfer on vocational commitment: A study of hospitality apprentices in Bavaria (Germany). Vocations and Learning, 15, 2, 261–283. Viitattu 4.6.2023. <https://janet.finna.fi>, ProQuest Central.

Simonen, M. 2022. Moni nuori osaaja aikoo vaihtaa työpaikkaa jo vuoden jälkeen – katso syyt, jotka saavat heidät sitoutumaan. Julkaisu iltalehti.fi-verkkosivuilla. 22.3.2022. Viitattu 23.10.2023. <https://www.iltalehti.fi/tyoelama/a/47183580-cfaa-48a0-9bde-9dce8f7943ae>

Suomen Opiskelija-Allianssi- OSKU ry. 2022. AMIS2022-tutkimus: Mitäs me amikset ajatellaankaan. Helsinki: Picaset Oy. Viitattu 27.1.2024. [https://assets-global.website-files.com/62fcd0fa5ab3216dfeb7324c/6398a6037680444bcd0bcb18\\_AMIS-tutkimus%20sa%CC%88hko%CC%88inen%20versio.pdf](https://assets-global.website-files.com/62fcd0fa5ab3216dfeb7324c/6398a6037680444bcd0bcb18_AMIS-tutkimus%20sa%CC%88hko%CC%88inen%20versio.pdf)

Suominen, K. 2021. Nuoret aikuiset odottavat työltä vapautta, merkityksellisyyttä ja vaikuttamismahdollisuuksia. Julkaisu sttk.fi-verkkosivuilla. 18.1.2021. Viitattu 25.10.2023. <https://www.sttk.fi/2021/01/18/nuoret-aikuiset-odottavat-tyolta-vapautta-merkityksellisyytta-ja-vaikuttamismahdollisuuksia/>

Tietoa Lappiasta. N.d. Julkaisu lappia.fi-verkkosivuilla. Viitattu 19.3.2024. <https://www.lappia.fi/tietoa-lappiasta/>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2023. Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022- raportti summaa Työvoimakarttahankeen tulokset. Raportti Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivuilta. 16.1.2023. Viitattu 30.10.2023. <https://tem.fi/-/tyovoiman-saatavuus-tyovoimapula-ja-kohtaanto-ongelmat-vuonna-2022-raportti-summaa-tyovoimatiekartta-hankkeen-tulokset>

Varis, K., Otieno, M. & Nurmi, K. 2021. Työntekijän sitouttaminen ravintola-alalla. Artikkelijulkaisu 5.5.2021 Turun ammattikorkeakoulun verkkosivuilla. Viitattu 21.9.2023. <https://talk.turkuamk.fi/yrittajyys/tyontekijan-sitouttaminen-ravintola-alalla/>

Viinikka, P. 2022. Yllättävän moni lopettaa työt koeajalla, matkailu- ja ravintola-ala on kriisissä - Susanna Tapio palasi hotellin respaan, todella moni muu ei. Julkaisu yle.fi- verkkosivuilla. 18.8.2022. Viitattu 21.9.2023. <https://yle.fi/a/3-12560238>

Viitanen, E. 2023. Työharjoittelu ei saa olla pelkkiä hanttihommia – Ravintola-alalla harjoittelijat ovat nyt elintärkeitä. Julkaisu avecmedia.fi-verkkosivuilla. 14.2.2023. Viitattu 23.10.2023. <https://www.avecmedia.fi/bisnes/tyoharjoittelu-ei-saa-olla-pelkkia-hanttihommia-ravintola-alalla-harjoittelijat-ovat-nyt-elintarkeita/>

Vuori, J. N.d. Johdanto: Tutkimusasetelman rakentaminen. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 24.2.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelman-rakentaminen/>


Vuori, J. N.d. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 24.9.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>

Wang, C-J. 2021. Should I stay or should I go? linking career decision-making self-efficacy to intention to stay in the hospitality industry based on internship experience. Sustainability, 13(19), 10571. Viitattu 10.1.2024. <https://janet.finna.fi>, ProQuest

What are the Problems in the Food Industry? How the Overcome them?. 2022. Blogikirjoitus savoreat.com- verkkosivuilla. 27.10.2022. Viitattu 1.11.2023. <https://savoreat.com/what-are-the-problems-in-the-food-industry-how-to-overcome-them/>

## Liitteet

### Liite 1. Webropol kyselytutkimus

 **| Jyväskylän ammattikorkeakoulu  
University of Applied Sciences**

**Ravintola-alalle valmistuvien nuorten ajatuksia alasta**

Pakolliset kysymykset merkitty tähdeillä (\*)

Hei,

Olemme kaksi restonomiopiskelijaa Jyväskylän ammattikorkeakoulusta (Jamk). Teemme opinnäytetyötä ravintola-alan työvoiman saatavuuden haasteista sekä selvitämme alan heikkoa pitovoimaa (jäämistä työskentelemään alalle). Tämä kyselytutkimus on osa opinnäytetyötä ja oisimme kiitollisia vastauksistanne. Kysely tehdään tammikuun 2024 aikana ja toteutetaan anonyymisti eikä yksittäistä vastaajaa voi jäljittää. Noudatamme kaikkia eettisiä sääntöjä ja kunnioitamme vastaajien yksityisyyttä.

Yhteistyötterveisin

Tuomas Anttila ja Juha Vuollo

**1. Opiskelen täällä hetkellä \***

Ammattiopisto Lappia, Tornio

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia

Koulutuskuntayhtymä OSAO, Oulu

**2. Ikäryhmäsi \***

17-20 vuotta

21-25 vuotta

26-30 vuotta

**3. Kerro halutessasi sukupuolesi**

Nainen

Mies

**4. Ravintola- ja catering-alan koulutus on vastannut odotuksiasi \***

1 Täysin eri mieltä

- 2 Eri mieltä
- 3 Jokseenkin eri mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 5 Samaa mieltä
- 6 Täysin samaa mieltä

**5. Kirjoita lyhyt palaute käymästäsi koulutuksesta \***

---

---

---

---

---

**6. Kuinka todennäköisesti työskentelet tulevaisuudessa ravintola-alalla? \***

- 1 Hyvin epätodennäköisesti
- 2 Epätodennäköisesti
- 3 Melko epätodennäköisesti
- 4 Melko todennäköisesti
- 5 Todennäköisesti
- 6 Erittäin todennäköisesti

**7. Kerro lyhyesti tulevaisuuden suunnitelmistasi, jos ne eivät ole ravintola-alalla**

---

---

---

---

---

**8. Uskon työllistyväni ravintola-alalle saamani koulutuksen perusteella \***

- 1 Täysin eri mieltä  
 2 Eri mieltä  
 3 Jokseenkin eri mieltä  
 4 Jokseenkin samaa mieltä  
 5 Samaa mieltä  
 6 Täysin samaa mieltä

**9. Kommentoi halutessasi lyhyesti vastaustasi kysymykseen numero 8**

---

---

---

---

---

**10. Millaisia ovat omat kokemuksesi työssäoppimisesta? Vastaa muutamalla lauseella \***

---

---

---

---

---

**11. Mainitse 1-3 positiivista asiaa, mitkä saivat sinut jäämään ravintola-alalle \***

---

---

---



---

---

**12. Mainitse 1-3 negatiivista asiaa, miksi et jäisi ravintola-alalle \***

---

---

---

---

---

## Liite 2. Teemahaastatteluiden teemat

Aihe: Miten uusia opiskelijoita saadaan enemmän catering-alalle ja pysymään alalla. Teemahaastattelut 16.11.2023 ja 6.6.2023.

Käytetyt teemat:

1. Opettajan työnkuva ammattikoulussa ja toimintatavat. Kerro työstäsi opettajana tai millainen on tyypillinen työpäiväsi.
2. Nykytilanne ammattikouluissa, millaisena näet sen, pitääkö olla huolissaan?
3. Uusien opiskelijoiden saaminen catering-alan koulutukseen (keinoja, toimintatapoja)
4. Opiskelijoiden pysyminen alalla koulutuksen aikana/ jälkeen (mitä pitäisi tehdä paremmin?) Opiskelijoiden ammatillinen valmius.
5. Muutokset koulutuksessa (onko jotain radikaalia tapahtunut kuluvien vuosien aikana/ onko tulossa jotain uudistuksia?)